

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'IMPACT DES DIFFICULTÉS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE  
SUR LES TRAJECTOIRES D'IMMIGRANTS AYANT CHOISI LE TRAVAIL  
AUTONOME : LE CAS DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS D'ORIGINE  
ROUMAINE

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR  
ELENA RAILEANU

JUILLET 2019

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Ce mémoire n'aurait pas été possible sans la contribution de plusieurs personnes que je souhaite remercier ici.

Je tiens d'abord et avant tout à exprimer toute ma reconnaissance et ma gratitude à mon directeur de recherche, Paul Eid, qui m'a habilement guidée tout au long de la réalisation de ce mémoire. Il a su me soutenir tout particulièrement lors de la rédaction. Son œil critique et ses commentaires judicieux, ses conseils et sa patience, ainsi que le temps qu'il m'a consacré, m'ont été très précieux pour mener à bout mon projet d'étude, et il va sans dire que ce mémoire aurait été impossible sans lui.

Des remerciements particuliers vont aux 12 répondants qui ont aimablement accepté de participer à ce mémoire de maîtrise. S'ouvrir à une inconnue et partager avec elle son expérience personnelle d'immigration et d'intégration n'est pas une tâche évidente. Ce mémoire est donc redevable à leur bonne volonté.

Je remercie très chaleureusement Sid Ahmed Soussi et Marie-Nathalie Leblanc qui ont accepté d'évaluer ce mémoire.

Un grand merci à Lise Arsenault, agente à la gestion des études, toujours disponible pour répondre aux questions de manière très cordiale.

Qu'il me soit enfin permis de remercier ma famille pour leur amour et pour leur soutien. Merci à mes enfants pour leurs sourires et pour leur compréhension. Merci Bianca. Merci Danut. Vous aurez finalement réussi à me faire croire à l'impossible. Il

m'est difficile d'imaginer ce qui aurait été ce mémoire sans la présence de mon mari, Sergiu. Merci pour ta présence et ton soutien quotidiens. Merci d'avoir cru en moi. Tu as réussi à me transmettre une part de ta force nécessaire à la réalisation de ce projet d'étude.

Des mots de remerciements vont à Nicoleta, qui a accepté de faire la lecture du mémoire et à tous ceux et celles qui, d'une manière ou d'une autre, ont contribué à la réalisation de ce mémoire et qui n'ont pas pu y être cités.

## DÉDICACE

À mes enfants Bianca et Daniel, à tous ceux et  
celles qui ont contribué à la réalisation de ce  
travail et m'ont soutenu tout au long de mes  
études



## TABLES DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	x
LISTE DES TABLEAUX.....	xi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES .....	xii
RÉSUMÉ .....	xiii
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I	
OBJET DE RECHERCHE ET PROBLÉMATIQUE .....	4
1.1 La spécification de l'objet de recherche .....	4
1.2 Les immigrants roumains au Canada.....	6
1.3 La problématique .....	9
1.3.1 Insertion socioprofessionnelle et précarité.....	9
1.3.2 Difficultés dans la recherche d'emploi .....	13
1.3.3 Stratégies de contournement des difficultés.....	18
1.4 Questions de recherche .....	19
CHAPITRE II	
REVUE DE LA LITTÉRATURE ET PISTES DE RECHERCHE.....	21
2.1 Les théories explicatives du travail autonome.....	21
2.1.1 Les caractéristiques socio-culturelles et les trajectoires individuelles des travailleurs.....	23
2.1.1.1 Un choix entre travail autonome et salariat.....	23
2.1.1.2 Un choix pour ceux qui n'ont pas le choix .....	27

2.1.1.3	Approches complexes .....	30
2.1.2	Les facteurs structurels.....	32
2.1.2.1	Sous l'angle des transformations macroéconomiques .....	32
2.1.2.2	Sous l'angle des transformations du travail .....	33
2.1.2.3	Sous l'angle des institutions.....	35
2.2	Pistes de recherches et hypothèses .....	35

### CHAPITRE III

#### CADRE CONCEPTUEL, MÉTHODOLOGIE ET ÉLÉMENTS D'OPPERATIONNALISATION .....

3.1	Définitions et caractéristiques du travail autonome.....	38
3.1.1	Définitions du travail autonome.....	38
3.1.2	Le travail autonome comme forme particulière de travail atypique .....	42
3.1.3	Les profils différenciés des travailleurs autonomes « indépendants » et des travailleurs autonomes « employeurs » .....	44
3.2	Trajectoires socioprofessionnelles.....	45
3.3	Méthodologie.....	47
3.3.1	Type de recherche privilégié.....	47
3.3.2	Échantillonnage.....	48
3.3.3	Méthode et univers d'analyse.....	50
3.3.4	Mode de recrutement.....	52
3.3.5	Grille d'entretien .....	53
3.3.6	Procédure d'analyse de données .....	55
3.3.7	Présentation des répondants .....	56

### CHAPITRE IV

#### ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES .....

4.1	Contexte prémigratoire .....	61
4.1.1	La décision d'émigrer .....	61
4.1.2	Choisir le Québec comme destination.....	65
4.1.3	Projets migratoires et attentes envers l'immigration.....	68
4.2	Difficultés à intégrer le marché du travail .....	72

4.2.1	La non reconnaissance des diplômes .....	73
4.2.2	Le manque d'expérience canadienne de travail .....	79
4.2.3	La méconnaissance du français et/ou de l'anglais et l'exigence du bilinguisme.....	82
4.2.4	Réseau social post-migratoire limité.....	87
4.2.5	Pratiques discriminatoires .....	94
4.3	Trajectoires migratoires et socioprofessionnelles.....	102
4.3.1	Expérience prémigratoire et objectifs professionnels .....	103
4.3.2	Objectif professionnel et premier emploi.....	108
4.3.3	Emplois successifs et l'emploi actuel .....	113
4.4	Circonstances et motifs entourant la décision de passer au travail autonome .	123
4.4.1	Regagner le statut professionnel prémigratoire au moyen du travail autonome.....	124
4.4.2	Saisir les opportunités : le travail autonome comme la meilleure des alternatives .....	127
4.4.3	La présence d'enfants en bas-âge.....	129
4.4.4	L'insatisfaction à l'endroit des conditions de travail et de la faible rémunération .....	132
4.4.5	Le cas de F3 .....	134
4.4.6	Facteurs facilitant le passage vers le travail autonome .....	136
	CONCLUSION.....	140
	ANNEXE A	
	GRILLE D'ENTREVUE .....	153
	ANNEXE B	
	FORMULAIRE DE CONSENTEMENT .....	156
	ANNEXE C	
	TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H1 .....	161
	ANNEXE D	
	TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H2 .....	164
	ANNEXE E	
	TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H3 .....	166

ANNEXE F	
TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H4 .....	168
ANNEXE G	
TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H5 .....	170
ANNEXE H	
TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H6 .....	172
ANNEXE I	
TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F1 .....	174
ANNEXE J	
TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F2 .....	176
ANNEXE K	
TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F3 .....	178
ANNEXE L	
TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F4 .....	181
ANNEXE M	
TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F5 .....	183
ANNEXE N	
TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F6 .....	185
BIBLIOGRAPHIE .....	187

## LISTE DES FIGURES

Figure	Page
4.1 Requalification par les études .....	115
4.2 Requalification progressive.....	117
4.3 Requalification progressive sans atteindre le même niveau qu'avant immigration.....	120
4.4 Requalification par les études après une période de déqualification .....	120
4.5 Requalification, déqualification, requalification progressive .....	122

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
3.1 Portrait des répondants .....	57
4.2 Situation professionnelle prémigratoire et objectif professionnel .....	104

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

CIC Canada	Citizenship and Immigration Government of Canada
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
ISQ	Institut de la Statistique du Québec
MICC culturelles	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
MIDI l'Inclusion	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
UQAM	Université du Québec à Montréal

## RÉSUMÉ

Notre mémoire porte sur le travail autonome « indépendant » parmi les immigrants et, plus spécifiquement, sur le rôle des difficultés d'insertion socioprofessionnelle dans le choix de cette forme de travail chez les immigrants d'origine roumaine au Québec. L'objectif de la présente étude est de comprendre comment les difficultés rencontrées par ceux-ci pour intégrer le marché du travail se répercutent sur leur choix d'opter pour le travail autonome. On cherche également à voir quelle est la place de ces difficultés parmi les autres déterminants du travail autonome « indépendant ». Prenant appui sur la littérature empirique et théorique, l'hypothèse de recherche veut que le choix des immigrants « travailleurs qualifiés » pour le travail autonome « indépendant » soit principalement, mais pas exclusivement, attribuable aux difficultés rencontrées lors de leur insertion professionnelle sur le marché du travail. Conceptualisant l'entrée dans le travail autonome comme un processus conditionné par des rapports sociaux, nous avons adopté une méthodologie qualitative et la méthode de l'entretien qualitatif de façon à saisir les dimensions contextuelles de ce phénomène. 12 entrevues semi-dirigées ont été effectuées avec des travailleurs autonomes « indépendants » d'origine roumaine. Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle ont une place à part parmi les facteurs du travail autonome « indépendant » chez les immigrants. L'analyse des résultats laisse entrevoir que l'influence de ces difficultés est plus nuancée que ce à quoi notre hypothèse nous préparait. La grande majorité des participants à l'étude optent pour cette forme de travail principalement pour remédier à leur situation précaire sur le marché du travail. Toutefois, si le passage au travail autonome est essentiellement un choix contraint par des obstacles structurels sur le marché du travail, il s'explique aussi par l'entrecroisement complexe d'autres facteurs qui ont trait aux avantages que procure ce type de travail, tels qu'une meilleure conciliation travail-famille ainsi qu'une plus grande autonomie et indépendance.

Mots clés : immigration, immigrants, travail autonome indépendant, difficultés d'insertion socioprofessionnelle, roumains, déterminants du travail autonome.

## INTRODUCTION

Notre mémoire porte sur le travail autonome « indépendant » parmi les immigrants<sup>1</sup> et, plus spécifiquement, sur le rôle des difficultés d'insertion socioprofessionnelle dans le choix de cette forme de travail chez les immigrants d'origine roumaine au Québec. L'objectif de la présente étude est de comprendre comment les difficultés rencontrées par ceux-ci pour intégrer le marché du travail se répercutent sur leur choix d'opter pour le travail autonome. On cherche également à voir quelle est la place de ces difficultés parmi les autres déterminants du travail autonome « indépendant ».

Depuis le début des années 1990, le Canada et le Québec sélectionnent leurs candidats à l'immigration en fonction de leurs qualifications professionnelles, notamment du diplôme qu'ils détiennent, de leurs expériences professionnelles et de leurs connaissances linguistiques. En plus, au Québec la priorité est donnée aux candidats francophones<sup>2</sup>. Cette politique d'immigration choisie devrait favoriser la sélection des candidats à l'immigration les plus susceptibles de connaître une intégration réussie à la société québécoise, en particulier sur le plan socioéconomique. Cependant, les données statistiques indiquent que la situation professionnelle des immigrants arrivés à partir des années 1990 se détériore; ceux-ci sont plus

---

<sup>1</sup> Afin d'alléger le texte, le masculin seulement y sera utilisé.

<sup>2</sup> Chicha (2012), p. 83

susceptibles de connaître un taux de chômage élevé, de faibles revenus et de conditions de travail précaires que les vagues d'immigrants précédentes (Bouarbat, 2011; Chicha, 2010, 2012; Arcand *et al.*, 2009; Gilmore, 2009). On constate qu'une proportion de plus en plus grande d'immigrants se retrouve, malgré leurs qualifications élevées, dans des catégories d'emploi atypiques qui procurent à ceux qui les exercent des inconvénients, tels que l'absence de sécurité, des salaires souvent très bas, l'exclusion des avantages sociaux et des régimes de retraite, l'absence de représentation syndicale, un accès réduit à la formation et à l'avancement (D'Amours, 2006).

Cette recherche qualitative se propose de s'intéresser de plus près au processus par lequel les immigrants « travailleurs qualifiés » deviennent des travailleurs autonomes. La recherche va porter sur leur processus d'intégration professionnelle, en insistant sur les obstacles qu'ils rencontrent dans l'accès à l'emploi. L'objectif est de mieux comprendre comment les difficultés rencontrées lors de leur insertion socioprofessionnelle influent sur leur choix d'opter pour le travail autonome. Quels sont la place et le rôle de ces difficultés dans l'entrée dans cette forme de travail? Pour atteindre les objectifs proposés, nous allons retracer et analyser les trajectoires socioprofessionnelles des participants à la recherche, qui seront des immigrants roumains « travailleurs qualifiés » devenus travailleurs autonomes.

La spécificité de cette recherche est qu'elle mettra la focale sur un groupe particulier, soit celui des « indépendants » (sans employés), un sous-groupe des travailleurs autonomes (l'autre étant les « employeurs »), sur lequel peu d'études ont été effectuées. Les études statistiques identifient ce sous-groupe comme étant plus vulnérable que celui des travailleurs autonomes employeurs. Que ce soit au niveau de la rémunération, de la protection contre les risques sociaux et professionnels, des motifs d'établissement ou d'insatisfaction, la situation des « employeurs » apparaît

plus favorable que celle des « indépendants ». Alors, les « déterminants » du travail autonome pourraient varier pour ce groupe de travailleurs et ils doivent être examinés avec attention.

## CHAPITRE I

### OBJET DE RECHERCHE ET PROBLÉMATIQUE

#### 1.1 La spécification de l'objet de recherche

L'insertion socioprofessionnelle des immigrants a suscité beaucoup d'intérêt chez les chercheurs et les dirigeants, notamment dans les dernières années, dû au fait qu'ils connaissent des difficultés grandissantes en matière d'insertion sur le marché du travail canadien (Arcand *et al.*, 2009; Chicha, 2010; Boudarbat, 2011). Utilisé comme stratégie de contournement de ces difficultés (Nedelcu, 2005) en vue d'intégrer le marché du travail, l'entrepreneuriat chez les immigrants a longtemps représenté une caractéristique importante des marchés du travail de nombreux pays industrialisés. Au chapitre du travail autonome, les immigrants au Canada sont représentés de façon disproportionnée par rapport aux personnes nées au pays (Li, 1997). L'exercice de ce type d'emploi atypique peut être le résultat d'un choix personnel ou du constat qu'il est difficile de trouver un emploi rémunéré approprié.

Notre recherche va porter sur le travail autonome des immigrants. Plus spécifiquement, la catégorie visée comprendra les immigrants roumains arrivés au

Canada dans le sous-groupe des travailleurs qualifiés<sup>3</sup> qui sont devenus ici, au Canada, des travailleurs autonomes indépendants (ce choix s'appuie sur des motifs que nous justifierons plus loin). On va s'intéresser aux facteurs déterminants de leur entrée et de leur établissement dans le travail autonome indépendant.

Il convient d'ores et déjà de définir la catégorie de travailleur autonome. Un travailleur autonome est celui qui exerce une profession ou des activités commerciales seul ou avec d'autres, avec ou sans aide rémunéré. Il possède le libre choix des moyens d'exécution et d'organisation de son travail, fournit les outils et les équipements requis, assume la majeure partie des tâches spécialisées et supporte les risques de profit ou de perte découlant de son travail (Roy, 1997). Un travailleur autonome indépendant, qui est la catégorie sur laquelle portera cette recherche, est un travailleur autonome sans aide rémunéré qui répond aux critères de la définition proposée (les concepts seront détaillés dans le *Cadre théorique et conceptuel*).

La pertinence sociale de ce sujet s'explique par la nécessité d'une compréhension plus fine du processus par lequel les immigrants s'insèrent dans le marché du travail. Disposer d'un capital humain élevé et se retrouver dans une forme de travail qui ne procure pas des avantages à la hauteur de ceux escomptés, soulève beaucoup de questions. Au Québec, comme ailleurs dans le monde, l'immigration est liée à certains enjeux de société. Qu'on parle d'accommodements raisonnables, du nombre d'immigrants admis ou même du transfert des compétences des immigrants sur le marché du travail, ce sont des enjeux sur lesquels toute la société doit se pencher.

---

<sup>3</sup> Le sous-groupe des travailleurs qualifiés comprend les personnes immigrantes qui viennent s'établir au Québec pour occuper un emploi qu'elles sont vraisemblablement en mesure d'occuper. Pour plus de détails sur le *Programme régulier des travailleurs qualifiés*, voir MIDI (2016, p. 38-43).

Bien que le travail autonome, comme forme de travail atypique, ait attiré l'attention des chercheurs et soit beaucoup étudié au Canada, notamment pour connaître les raisons de son accroissement dans les années 1990, peu d'études traitent séparément les travailleurs autonomes indépendants (sans employés) et les travailleurs autonomes employeurs. Or, il existe des différences importantes entre ces deux groupes de travailleurs autonomes sur les plans de la rémunération, de la protection contre les risques sociaux et professionnels, des profils occupationnels et sectoriels, et des motifs d'établissement, de satisfaction et d'insatisfaction. C'est pourquoi, à notre avis, les analyser ensemble équivaut à créer un amalgame entre deux réalités différentes justifiables d'analyses distinctes. Nous avons donc décidé de cibler plus spécifiquement les travailleurs autonomes « indépendants » d'origine immigrante, ces derniers ayant beaucoup moins fait l'objet d'investigations scientifiques.

## 1.2 Les immigrants roumains au Canada

Pour la réalisation de cette étude, nous avons choisi de nous pencher sur une minorité ethnique, les Québécois issus de l'immigration roumaine, sur laquelle peu d'études ont été effectuées. Notre choix pour l'étude de cette minorité ethnique s'explique par les raisons suivantes. Tout d'abord, les effectifs d'immigrants d'origine roumaine au Canada et au Québec sont significatifs : en 2002 la Roumanie vient en septième position des pays-sources d'immigration au Canada et, entre 2006 et 2010, elle figure parmi les 10 principaux pays de naissance des immigrants au Québec (CIC, 2014). Ensuite, les études sur cette minorité ethnique sont peu nombreuses. Enfin, les affinités culturelles que nous avons avec ce peuple, en raison de la même langue parlée, des ancêtres communs, nous ont emmenés à les choisir. Or comme l'affirme Bouilloud (2007), chaque chercheur est un autobiographe malgré lui.

Dans les lignes qui suivent, nous allons faire une présentation succincte de l'immigration roumaine au Canada. L'effondrement des systèmes communistes à la fin des années quatre-vingt, et par conséquent l'ouverture des frontières après des décennies d'isolement des pays de l'est de l'Europe, a eu comme effet la diversification et la multiplication des dynamiques migratoires dans cette région (Wihtol de Wenden et de Tinguy, 1995). La Roumanie a connu une émigration croissante pendant les années quatre-vingt-dix, surtout de ses professionnels qualifiés, parmi lesquels on retrouve des scientifiques, des étudiants de troisième cycle, des spécialistes en télécommunications, des ingénieurs, des programmeurs, du personnel médical, etc. (Nedelcu, 2005). Leurs principales destinations sont les pays de l'Europe Occidentale, les États-Unis et le Canada. Ce dernier est tout particulièrement visé par les professionnels des domaines de la technologie de l'information et de l'ingénierie — hommes et femmes confondus — qui, attirés par des opportunités plus intéressantes de travail et de vie, quittent le pays de façon durable. En 2016 on recense 90 310 Roumains au Canada, dont seulement 17 705 s'y sont établis avant 1990<sup>4</sup>. Par conséquent, à une présence relativement marginale de migrants roumains, qui datait de la période communiste, s'ajoute aujourd'hui une présence massive de migrants roumains hautement qualifiés, avec un niveau de formation et un capital d'expertise et d'expérience élevé. Ces immigrants sont fortement concentrés dans quelques centres urbains tels que Toronto, Montréal et Vancouver (Nedelcu, 2003, cité dans Nedelcu, 2005, p.77).

---

<sup>4</sup> Statistique Canada. (s. d.). *Population immigrante selon le lieu de naissance, la période d'immigration, chiffres de 2016, les deux sexes, âge (total), Canada, Recensement de 2016* [Tableau]. Récupéré de : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/hltfst/imm/Tableau.cfm?Lang=F&T=21&Geo=01>

Il a fallu moins de dix ans pour que la Roumanie se situe parmi les dix premiers pays de provenance de l'immigration au Canada, avec une croissance régulière des flux migratoires vers ce pays. En 2002, elle vient en 7<sup>e</sup> position des pays-sources (et 1<sup>er</sup> pays-source européen), après les grands fournisseurs asiatiques d'immigrés au Canada : la Chine, l'Inde, le Pakistan, les Philippines, l'Iran et la Corée du Sud. Au niveau du Québec, pour la période de 2006 à 2010, la Roumanie figure parmi les 10 principaux pays de naissance des immigrants, avec un effectif de 2027 immigrants pour 2006, de 1819 immigrants pour 2007, de 1104 immigrants pour 2008, de 839 immigrants pour 2009, et de 656 immigrants pour 2010<sup>5</sup>. Pour l'ensemble du Canada, pour la période de 2004 à 2013 le nombre d'immigrants d'origine roumaine est en décroissance, passant de 5755 en 2004 à 1512 en 2013 (CIC, 2014). Même si cette tendance révèle une décroissance des immigrants roumains, il reste néanmoins qu'ils demeurent parmi les groupes d'immigrants les plus nombreux sur le sol canadien.

Comme le système canadien de sélection à points favorisait l'immigration des professionnels avec un niveau élevé d'éducation et possédant des compétences pointues et recherchées sur le marché du travail canadien, la grande majorité des migrants roumains, hommes et femmes confondus, sont des travailleurs qualifiés, voire hautement qualifiés (Nedelcu, 2005). Au Québec, la population d'origine roumaine présente un profil plus scolarisé que l'ensemble de la population. Seulement 21,7 % des personnes d'origine roumaine âgées de 15 ans et plus n'ont pas dépassé le diplôme d'études secondaires, comparativement à 43,9 % pour l'ensemble de la population du Québec. De plus, 49,1 % des membres de cette communauté

---

<sup>5</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (2012). *L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes, 2006-2010*. Récupéré de : [www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits\\_categories\\_2006\\_2010\\_1.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2006_2010_1.pdf)

détiennent un grade universitaire, ce qui représente une part plus de deux fois supérieure à celle que l'on note dans la population québécoise (18,6 %) <sup>6</sup>.

L'insertion sur le marché du travail canadien n'est cependant pas assurée par la seule possession d'une formation valorisée par le système de points à l'entrée. Les ressources sociales et les compétences linguistiques limitées des nouveaux arrivants ainsi que la méconnaissance des mécanismes du marché local du travail expliquent en partie les difficultés que la plupart des migrants rencontrent au début de leur vie au Canada (Man, 2004, cité dans Nedelcu, 2005).

### 1.3 La problématique

#### 1.3.1 Insertion socioprofessionnelle et précarité

Parmi les facteurs déterminants dans le processus d'intégration des immigrants figure l'occupation d'un emploi. C'est le facteur qui leur permet d'avoir le sentiment qu'ils ont une place dans la société, qui leur permet aussi de se définir, d'avoir un statut social et de façonner leur identité. De plus, l'emploi est le lieu où l'individu entre en relation avec d'autres personnes, ce qui favorise son insertion sociale (Paugam, 2007). Or, l'insertion socioprofessionnelle des immigrants ne se fait pas sans embûches.

L'immigration au Canada vise essentiellement à contrecarrer les phénomènes de décroissance démographique et de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs.

---

<sup>6</sup> Statistique Canada. (s. d.). *Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, numéro CO-1384 tableau 16, compilation spéciale du MIDI*. Récupéré de : <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/diversite-ethnoculturelle/com-roumaine-2011.pdf>

Les immigrants qui arrivent au Canada dans le sous-groupe des « travailleurs qualifiés » de la catégorie économique sont donc sélectionnés sur la base de critères bien définis afin de correspondre aux besoins économiques et démographiques du pays<sup>7</sup>. À l'instar du Canada, depuis les accords Gagnon-Tremblay-McDougall, le Québec a adopté une politique d'immigration choisie, où la plupart des personnes sélectionnées ont un profil jeune, un niveau de qualification élevé et parlent le français ou/et l'anglais. Ainsi, environ plus de 60 % d'immigrants sont sélectionnés pour leur formation et leurs compétences professionnelles. Cependant, même s'ils sont plus scolarisés que la moyenne, les immigrants éprouvent plus de difficultés à s'adapter à l'économie canadienne que leurs prédécesseurs. À qualifications égales, ils ont besoin de plus de temps pour atteindre les niveaux d'emploi et de revenu des Canadiens de naissance (Buzdugan et Halli, 2009). Même si les niveaux de scolarité des immigrants sont plus de deux fois supérieurs à ceux des natifs, leur portrait socioéconomique, et notamment celui des personnes racisées, est marqué par une situation d'inégalité sociale expliquée par des revenus d'emploi inférieurs, des taux de faible revenu et de chômage supérieurs à ceux des natifs (Forcier, 2012). En effet, les immigrants sont plus susceptibles de se trouver dans une situation de précarité sur le marché du travail, comme en témoignent les écarts de taux de chômage : en 2013, le taux de chômage de la population active de 25 à 54 ans et née au Canada n'était que de 5,3 %, alors qu'il était de 11,0 % pour les immigrants très récents (reçus 5 ans ou moins auparavant) et de 7,8 % pour les immigrants récents (reçus plus de 5 à 10 ans auparavant). Même pour les immigrants établis, soit ceux reçus depuis plus de 10 ans, pour qui la situation sur le marché du travail tend à converger vers celle des natifs du

---

<sup>7</sup> Les facteurs de sélection des travailleurs qualifiés sont notamment : la formation, l'expérience professionnelle, l'âge, la connaissance du français et de l'anglais, les séjours au Québec et les liens familiaux avec des résidents du Québec, les caractéristiques du conjoint qui accompagne, les enfants à charge, la capacité d'autonomie financière et l'adaptabilité (MIDI, 2014).

Canada, le taux de chômage était de 6,6 %, soit 1,3 point de pourcentage plus élevé que celui de la population née au Canada. Même si le taux de chômage des immigrants reçus est à la baisse depuis 2014, atteignant 6,4 % en 2017, il reste supérieur à celui de la population née au Canada, qui était de 5,0 %. La catégorie des immigrants très récents reste la plus vulnérable, affichant un taux de chômage de 11,5 % en 2014 et de 10,9 % en 2015<sup>8</sup>. L'écart des taux de chômage est encore plus marqué au Québec. En 2017, pour le même groupe d'âge, le taux de chômage de la population immigrante était de 8,7 % alors qu'il était de 4,5 % pour la population née au Canada. L'écart est plus prononcé pour le groupe des immigrants très récents. Par exemple, en 2014, les taux de chômage des immigrants récents et des Québécois natifs étaient de 17,4 % et de 5,8 % respectivement<sup>9</sup>.

De même, on observe des écarts importants au niveau des taux d'emploi. Pour l'ensemble du Canada, pour la période de 2013 à 2017, les immigrants de 25 à 54 ans montrent en moyenne un taux d'emploi de 77,5 %, contre 83,4 % pour la population du même âge née au Canada, alors qu'au Québec, pour la même période, les immigrants présentent en moyenne un taux d'emploi de 74,7 % contre 84,6 % pour les Québécois non immigrants du même âge, l'écart s'élevant à 9,9 points de pourcentage<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Statistique Canada. (s. d.). *Tableau 14-10-0083-01 Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles* [Tableau]. Récupéré de : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008301>

<sup>9</sup> Statistique Canada. (s. d.). *Tableau 14-10-0083-01 Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles* [Tableau]. Récupéré de : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008301>

<sup>10</sup> *Ibid.*

Les écarts de salaire creusent davantage les disparités socioéconomiques entre les natifs et les immigrants. Au Canada, en 2008, le taux horaire moyen était de 23,72 \$ pour les natifs, soit 2,28 \$ de plus que pour les immigrants et 5,04 \$ de plus que pour les immigrants récents (Gilmore, 2009). Au Québec, entre 1980 et 2000 l'écart salarial entre les natifs et les immigrants s'est accru de 7 points (Boudarbat et Boulet, 2007). Les données du Recensement de 2016 indiquent que la disparité salariale est toujours présente pour ces deux groupes de personnes. Selon Statistique Canada (2017), le revenu d'emploi moyen à l'échelle du pays pour 2015 était de 47 018 \$ pour les non-immigrants, alors qu'il était de 43 859 \$ pour les immigrants en général, de 36 773\$ pour les immigrants récents et de 33 077 \$ pour les immigrants très récents. Au Québec, pour la même année, le revenu d'emploi moyen pour les non-immigrants est de 41 102 \$ et de 37 149 \$ pour les immigrants. Si on regarde par période d'immigration, on voit alors que les immigrants récents et très récents touchent respectivement 78 % et 65 % du revenu des non-immigrants, soit 32 204 \$ pour les immigrants récents et 26 758 \$ pour les immigrants très récents.

Outre les indicateurs tels les taux de chômage et d'emploi et les écarts salariaux, les indicateurs mesurant la qualité et le type d'insertion des immigrants aux marchés du travail canadien et québécois confirment les écarts entre la population canadienne de naissance et les immigrants<sup>11</sup> (Béji et Pellerin, 2010). En effet, les immigrants sont relativement surreprésentés dans des emplois à faible rémunération, dépourvus d'avantages sociaux, à temps partiel ou temporaire et non syndiqués (Gilmore, 2009).

---

<sup>11</sup> Béji et Pellerin (2010). *Tableau : Tendances récentes de quelques indicateurs d'intégration au marché du travail canadien et québécois pour les immigrants et les natifs*, p.5.

Un autre indicateur de vulnérabilité des immigrants sur le marché du travail est la déqualification. En 2006, un canadien de naissance avait 2,7 fois plus de chances qu'un immigrant d'exercer un emploi correspondant au diplôme obtenu, alors qu'au Québec, le ratio était trois fois plus grand (Béji et Pellerin, 2010). Plusieurs personnes immigrantes occupent des emplois inférieurs à leurs niveaux de scolarité ou, en d'autres termes, sont surqualifiées. En 2006, la proportion de diplômés universitaires qui occupaient un emploi exigeant un faible niveau de scolarité atteignait 28 % chez les hommes immigrants arrivés au Canada depuis 10 ans ou moins, et 40 % chez les femmes immigrantes (Galarneau et Morissette, 2008). Concernant la vitesse d'intégration socioprofessionnelle des immigrants, Renaud et Cayn (2006) montrent, dans une étude longitudinale couvrant la période 1990-2000, qu'il faut attendre cinq ans pour que 68,7 % des immigrants puissent accéder à un emploi correspondant à leurs qualifications.

En résumé, les données statistiques ainsi que les études réalisées sur le sujet indiquent un niveau faible d'intégration socioéconomique des immigrants sur les marchés du travail canadien et québécois.

### 1.3.2 Difficultés dans la recherche d'emploi

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

À partir des fichiers de l'ELIC, Boudarbat (2011) constate qu'au Québec, 63,8 % des immigrants ont déclaré avoir eu des problèmes ou du mal à trouver de l'emploi durant les quatre premières années passées au Canada. La nature de ces problèmes réside dans divers obstacles que ceux-ci rencontrent dans leurs démarches d'insertion sur le

marché du travail. Premièrement, le manque d'expérience au Canada est un problème commun pour les immigrants des provinces soumises à l'étude, soit le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. La proportion d'immigrants qui ont déclaré au moins une fois ce problème comme source de difficulté à trouver un emploi est de 71,8 % au Québec. Cet obstacle semblerait être le plus significatif pour comprendre les problèmes d'intégration des immigrants, dans la mesure où l'intégration passe nécessairement par l'accès à une première expérience professionnelle au Canada. Philip Oreopoulos (2009, cité dans Forcier (2012), p.7) a découvert qu'en ajoutant quatre à six ans d'expérience de travail canadien sur le CV d'un candidat, le lieu d'obtention du diplôme n'avait plus d'impact significatif sur les probabilités qu'un candidat immigrant décroche un emploi à la hauteur de ses compétences.

Un autre obstacle de taille pour l'accès à l'emploi est la langue. Près de la moitié des immigrants du Québec, soit 49,7 %, soulignent parmi leurs problèmes pour trouver du travail des problèmes de langue (*op.cit.*).

Selon la même étude, l'impossibilité de fournir au besoin une lettre de recommandation d'un employeur canadien contribue à l'aggravation des difficultés d'insertion des immigrants dans le marché du travail. Au Québec, 45,8 % des immigrants considèrent que ce facteur occupe une place importante dans leur difficulté à trouver un emploi.

Les compétences scolaires détiennent elles aussi un rôle primordial dans l'obtention d'un emploi. Or, quand elles ont été acquises à l'étranger, celles-ci ne sont pas toujours reconnues par les employeurs, rapportent 44 % des immigrants (*ibid.*), parce que, d'une part, nombreux sont les organismes impliqués dans le processus de reconnaissance et que, d'autre part, les employeurs manquent de points de référence pour pouvoir évaluer un diplôme étranger (Chicha et Charest, 2008). En effet, la

reconnaissance des acquis des personnes formées à l'étranger interpelle un nombre important d'intervenants comme l'Assemblée Nationale, l'Office des professions du Québec, les 45 Ordres professionnels, le Conseil interprofessionnel du Québec, les commissions scolaires et les établissements d'enseignement postsecondaires, Emploi Québec, le Ministère de l'Éducation et d'autres (Legault, 2005). Cependant, il existe une différence à ce niveau, selon le pays de provenance des immigrants. Par exemple, compte tenu des accords entre le Québec et la France portant sur la reconnaissance des qualifications professionnelles, les immigrants français bénéficient, dans certains domaines, d'une reconnaissance de leurs compétences professionnelles médiatisée par l'État et les ordres professionnels concernés. Mais mis à part ces quelques cas d'exception, en général, pour les personnes non scolarisées au Québec, le processus d'inscription à un ordre professionnel du Québec et d'obtention d'un titre est d'autant plus long et compliqué qu'il faut obtenir une équivalence des diplômes obtenus à l'étranger (Cousineau et Boudarbat, 2009). Si les probabilités de déqualification augmentent en raison de ces difficultés, elles sont toutefois différenciées selon la région d'origine des immigrants. Ainsi les immigrants ouest-européens occupent un emploi correspondant à leurs qualifications dans des proportions supérieures à celles des immigrants provenant de l'Asie et du Moyen-Orient (Chicha et Charest, 2008).

Aussi, le manque de contacts est déclaré par 43,4 % des immigrants du Québec comme un facteur qui nuit à leurs chances de se trouver un emploi (Boudarbat, 2011). Forcier (2012) note que le mode de recrutement utilisé par les employeurs en vue de sélectionner leur main-d'œuvre, notamment celui du bouche-à-oreille, qui est la méthode informelle la plus fréquente (utilisée par 70 % des employeurs (Chicha et Charest, 2008)), est un exemple patent de discrimination systémique. Cette méthode aurait tendance à exclure les nouveaux arrivants, qui, en raison de leur capital social moins élevé, peuvent s'insérer plus difficilement dans des réseaux socioprofessionnels.

Enfin, Boudarbat (2011) constate que la discrimination à l'emploi n'est pas considérée par les immigrants comme un obstacle majeur. Il faut souligner, toutefois, que certains immigrants du Québec (21,8 %) mentionnent plus souvent ce facteur que ceux de l'Ontario (17,1 %) et de la Colombie-Britannique (12 %). En fait, la discrimination touche beaucoup plus les minorités racisées, comme le montre Eid (2012). Son enquête a permis justement de mesurer l'étendue de la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées dans le contexte montréalais. Après l'analyse des résultats de l'envoi de paires de CV fictifs, l'auteur conclut « qu'à profil et qualifications égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré, et qu'environ une fois sur trois (35 %) ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire » (*ibid.*, p. 45).

Les conclusions de l'étude de Forcier (2012) abondent dans le même sens, en mettant l'accent sur le caractère systémique de la discrimination. Après avoir analysé plusieurs études, chiffres et statistiques sur le sujet, l'auteur arrive à la conclusion que les difficultés d'intégration des immigrants sur le marché du travail sont surtout le résultat d'obstacles discriminatoires, tels que la non-reconnaissance des diplômes étrangers, la baisse du rendement de l'expérience de travail étrangère, le mode de recrutement informel et la discrimination directe à caractère raciste. Ce sont les interactions dynamiques entre tous ces facteurs qui produiraient une discrimination systémique.

Le Comité Consultatif des Jeunes sur l'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération constate que les jeunes immigrants âgés de 18 à 35 ans et arrivés au Canada depuis deux à huit ans rencontrent des difficultés similaires à leurs prédécesseurs. Les deux obstacles les plus importants vécus par les jeunes immigrants récemment arrivés au Canada sont la non-reconnaissance des diplômes et de leurs

expériences professionnelles acquises à l'étranger, ainsi que le manque d'expérience canadienne. Les immigrants évoquent également des problèmes reliés à la maîtrise insuffisante de la langue française, mais aussi de la langue anglaise (Comité Consultatif des Jeunes, 2013).

Abordée sous le prisme du genre, la question de l'insertion professionnelle des immigrants devient encore plus complexe. En effet, les immigrées sont plus susceptibles de subir une déqualification, comparativement aux immigrés ainsi qu'aux hommes et aux femmes natifs. Chicha (2009) s'est penchée sur le phénomène de la déqualification des immigrées hautement qualifiées à Montréal. Elle a observé qu'en plus d'être affectées par les facteurs habituels tels que la non-reconnaissance des diplômes, la discrimination en milieu de travail ainsi qu'un accès difficile à la formation, les femmes immigrées diplômées sont pénalisées par des stratégies familiales qui donnent la préminence à la requalification de l'homme dans le couple. Plus précisément, les intersections des identités d'immigrée, d'épouse et de mère sont associées à une forte déqualification pour ces femmes, dans un contexte socioculturel genré où elles sont appelées à suspendre leur processus de requalification pour élever les enfants, et ce, afin de faciliter la requalification professionnelle de leur conjoint.

En somme, tous ces obstacles font en sorte que les immigrants éprouvent des difficultés à s'insérer en emploi. Que ces contraintes soient des handicaps personnels (liées au stade du cycle de vie des individus au moment de leur migration) ou des obstacles structurels (découlant des modalités d'accès propres au marché du travail du pays d'accueil) (Helly et Ledoyen, 1994), elles créent des conditions de départ précaires pour les immigrants qui doivent intégrer le marché du travail.

### 1.3.3 Stratégies de contournement des difficultés

Dans ce contexte plutôt difficile, il est envisageable que les immigrants cherchent diverses stratégies pour accéder au marché du travail. Des stratégies qui relèvent des structures, des institutions, de la conjoncture économique et de facteurs individuels (Belhassen-Maalaoui, 2008). L'entrepreneuriat, la mise en réseau, la formation, la prise d'un emploi déqualifiant et la ré-émigration, comptent parmi les stratégies utilisées par les immigrants afin de contourner les difficultés rencontrées sur le marché du travail canadien (Nedelcu, 2005). D'ailleurs, les données de l'étude de Boudarbat (2011) font ressortir un élément important du type d'emploi occupé par les immigrants : dans les trois provinces analysées (Québec, Ontario et Colombie-Britannique), ceux-ci sont plus susceptibles que les natifs d'opter pour le travail autonome. Ce n'est pas nouveau que les immigrants montrent une propension entrepreneuriale supérieure à celle des membres de leur société d'accueil (Roy, 1998). Dans la littérature qui porte sur l'insertion socioéconomique des immigrants, on observe une tendance de ceux-ci à créer leurs propres emplois. En effet, ils deviennent des travailleurs autonomes beaucoup plus souvent que les natifs du pays d'accueil (Helly et Ledoyen, 1994) et cette forme de travail représente une importante source d'emplois pour les immigrants (Hou et Wang, 2011).

Le travail autonome est l'une des deux principales formes de travail atypique au Québec et au Canada, l'autre étant le travail salarié à temps partiel (D'Amours, 2006). En ce qui concerne les emplois atypiques, la théorie de la segmentation du travail souligne qu'il existe deux types-idéaux de marché du travail, soit un primaire et un secondaire. Le premier offre des emplois stables et bien rémunérés ainsi que de bonnes conditions de travail, alors que le deuxième, offre au contraire, des emplois précaires et moins bien rémunérés ainsi que des conditions de travail moins bonnes (Diambomba, 1995). Même si on trouve dans la littérature sur le sujet que le travail autonome est, parmi toutes les formes de travail atypique, celle qui est réputée la

moins désavantageuse du point de vue de la rémunération et des conditions du travail (indépendance, liberté, contrôle sur son travail, etc.) (*op. cit.*), il reste que c'est la seule forme d'emploi atypique qui est à peu près complètement exclue de la protection des lois du travail et des régimes de mutualisation des risques associés au travail, ainsi que de la possibilité de développer des rapports collectifs de travail. De surcroît, D'Amours (2006) montre que, quand on subdivise la catégorie des travailleurs autonomes en travailleurs indépendants (sans employés) et employeurs, la réalité est beaucoup plus complexe, puis qu'il existe entre ces deux sous-groupes des écarts importants au niveau de la rémunération, de la protection en matière de santé, des motifs d'établissement et des taux de satisfaction et d'insatisfaction. Quel que soit l'angle sous lequel on l'examine, la situation des employeurs apparaît en général plus favorable que celle des travailleurs autonomes indépendants.

#### 1.4 Questions de recherche

On constate, d'une part, que les immigrants « travailleurs qualifiés » disposent d'un capital humain élevé, ce qui ne les empêche pas de rencontrer des difficultés dans leur processus d'insertion socioprofessionnelle. D'autre part, la recherche de stratégies pour contourner ces obstacles les conduit souvent vers des formes atypiques de travail, ce qui rime souvent avec conditions de travail précaires. Alors comment se fait-il que des immigrants sélectionnés pour leurs compétences et avec un capital humain assez élevé se lancent dans une forme d'emplois dont les conditions de travail caractéristiques pourraient être en contradiction avec leurs attentes migratoires?

Étant donné l'existence de difficultés grandissantes en matière d'insertion socioprofessionnelle pour les immigrants, la question générale que nous posons est la suivante :

- Quel impact ces difficultés ont-elles sur l'entrée des travailleurs qualifiés immigrants dans le travail autonome? Autrement dit, quel est le rôle de ces difficultés dans l'entrée des travailleurs qualifiés immigrants dans le travail autonome?

Pour pouvoir répondre à cette question, les questions spécifiques suivantes s'imposent:

- Quelles sont les difficultés que les travailleurs qualifiés rencontrent lors de leur processus d'insertion socioprofessionnelle;
- Comment ces difficultés ont-elles façonné la trajectoire professionnelle des travailleurs qualifiés;
- Quel poids détiennent ces difficultés parmi les autres déterminants du travail autonome?

## CHAPITRE II

### REVUE DE LA LITTÉRATURE ET PISTES DE RECHERCHE

Une meilleure appréhension de la catégorie des travailleurs autonomes suppose une connaissance des recherches et des approches par lesquelles la littérature scientifique a abordé le phénomène. Dans cette partie du travail, dans le but de rendre compte d'une recension des écrits, notre préoccupation sera de repérer les notions clés par le biais desquelles la littérature scientifique aborde le travail autonome. Aussi, au-delà des résultats empiriques de recherche, notre intérêt portera sur les approches théoriques auxquelles il faut rattacher ces derniers.

#### 2.1 Les théories explicatives du travail autonome

L'analyse des revues de littérature effectuées par Beaucage (2000) ainsi que par Lin, Yates et Picot (1999), nous a permis d'observer l'existence d'une dichotomie *push/pull* en ce qui a trait aux facteurs qui expliquent le choix des travailleurs autonomes d'occuper ce type d'emploi. Utilisée à l'origine pour expliquer les liens entre les fluctuations du travail autonome et les cycles économiques, la thèse *push/pull* a été ensuite étendue à un ensemble de facteurs associés. Les contributions scientifiques se divisent en deux groupes sous ce rapport, selon qu'elles expliquent l'accroissement du travail autonome par des facteurs qui poussent l'individu vers cette forme de travail (les facteurs *push*) ou par des facteurs d'attraction vers le travail autonome et

l'entrepreneuriat (les facteurs *pull*). Cette dichotomie découle de deux théories rivales qui ont été formulées dans les années 1930 (Carr, 1996). D'une part, Schumpeter soutenait que le travail autonome serait une option « par défaut » pour tous ceux qui font face à des barrières structurelles qui les empêchent d'accéder au marché du travail salarié. Par contre, Knight était d'opinion que les individus qui deviennent des travailleurs autonomes sont dotés de caractéristiques ou de connaissances particulières, telles que la scolarité, l'âge et l'expérience de travail antérieure, qui les prédisposent à choisir ce type de travail. Autrement dit, alors qu'une école met en avant le caractère involontaire de l'établissement dans le travail autonome en raison de contraintes structurelles (par exemple dû à la discrimination sur le marché de l'emploi), l'autre école fait valoir le caractère volontaire d'un tel choix et l'explique en raison des caractéristiques attractives du travail autonome aux yeux de certains individus.

Dans le cadre de recherches sur l'entrepreneuriat ethnique, trois grands groupes de théories ont été dégagés, soit l'approche structurelle, l'approche culturelle et l'approche situationnelle (Robichaud, 1999)<sup>12</sup>. Outre celles-ci, on retrouve dans le traitement scientifique du phénomène d'autres approches. D'Amours (2006), qui a étudié de plus près le travail autonome « indépendant », arrive à la conclusion qu'on peut aborder le phénomène sous l'angle des caractéristiques et des trajectoires

---

<sup>12</sup> *Les théories culturelles* postulent que le milieu culturel, familial et local du pays d'origine est un levier de l'initiative entrepreneuriale. Ces théories sont susceptibles d'indiquer des facteurs incitatifs ou contraignants pouvant mener à la création d'entreprises chez les immigrants (Toulouse et Brenner, 1992). *Les théories situationnelles* traitent des relations des immigrants avec la société d'accueil. Les discriminations perçues, la marginalité, etc. sont des facteurs prédisposant à l'entrepreneuriat (Helly et Ledoyen, 1994). *Les théories structurelles* (Waldinger et al., 1990) rapportent que les structures sociale, politique et économique de la société d'accueil influencent la décision de partir en affaires. Une stratégie serait donc employée pour saisir l'opportunité de création ou d'acquisition d'entreprise, selon les auteurs. Cette théorie est alors reliée aux niches laissées vacantes dans des secteurs périphériques ainsi qu'aux enclaves ethniques.

individuelles, sous l'angle des transformations économiques, sous l'angle des transformations du travail et des pratiques d'entreprises et sous l'angle des institutions<sup>13</sup>.

### 2.1.1 Les caractéristiques socioculturelles et les trajectoires individuelles des travailleurs

Parmi les travaux qui analysent le travail autonome sous l'angle des caractéristiques socioculturelles individuelles (mais socialement construites) des travailleurs, on trouve d'une part les études qui modélisent l'entrée dans cette forme de travail comme une question de choix entre le travail salarié et le travail autonome, et d'autre part, les études basées sur les approches qui expliquent l'entrée dans le travail autonome comme une option par défaut pour des groupes discriminés, à voire comme un choix pour ceux qui n'ont pas d'autres choix.

#### 2.1.1.1 Un choix entre travail autonome et salariat

En économie, le recours au travail autonome est souvent perçu comme un choix rationnel. Les études analysant les déterminants du travail autonome (par exemple Lévesque, *et al.*, 2002) postulent que, lorsqu'il doit choisir entre le travail salarié et le travail autonome, l'individu typique choisit l'option qui présente pour lui un niveau maximal de satisfaction et de bien-être. Ainsi, Rees et Shah (2006), concluent que la probabilité de devenir travailleur autonome plutôt que salarié dépend de la différence de gains escomptés entre les deux secteurs. Dans le même sens, Fairlie et Meyer (1996) concluent que, pour certains groupes ethniques et raciaux des États-Unis, la

---

<sup>13</sup> Dans la recension d'écrits (dont nous nous sommes inspirés), l'auteure identifie 4 « portes d'entrée » dans le travail autonome : les caractéristiques et les trajectoires individuelles, les transformations économiques, les transformations du travail et les pratiques d'entreprises, ainsi que les institutions.

rémunération escomptée paraît être un important déterminant dans leur choix. Cependant, le modèle s'est raffiné en incluant d'autres éléments nécessaires pour que l'individu atteigne la satisfaction recherchée, par exemple le désir de flexibilité ou encore celui d'autonomie dans son travail (Fuchs, 1982, cité par d'Amours, 2006, p. 62). Il faut ajouter aussi l'hypothèse de la multiplicité des variables (« revenu », « risque », « effort requis », « indépendance ») (Douglas et Shepherd, 2000) orientant le choix d'un secteur plutôt qu'un autre, ainsi que l'hypothèse de l'évolution de ces variables dans le temps (Lévesque *et al.*, 2002). Ces approches mettent en évidence le fait que l'individu rationnel qui opte pour le travail autonome est doté de capitaux financiers, humains et sociaux qui le prédisposent à faire un tel choix. Evans et Leighton (1989) considèrent que le capital financier est un prédicteur du choix de l'entrepreneuriat, tandis que son absence constitue un empêchement rédhibitoire.

Plusieurs travaux sur le travail autonome utilisent la théorie du capital humain pour mettre en évidence le rôle de la scolarité, de l'âge et de l'expérience de travail antérieure. Cette théorie se situe dans la continuité de la théorie du choix rationnel. Plus précisément, l'individu choisirait la forme de travail qui, en vertu d'un calcul coût-bénéfice, lui permettrait de maximiser le retour sur son capital humain. Ainsi, les variables mentionnées ci-haut sont souvent corrélées, soit à une propension plus grande à s'établir comme travailleur autonome, soit à de meilleurs revenus. Evans et Leighton (1989) ont étudié l'effet positif de la scolarité, de l'âge, et de l'expérience de travail. L'âge et l'expérience de travail, en particulier, sont corrélés positivement avec la probabilité de travailler de façon autonome, peut-être parce que certaines personnes lancent leurs entreprises tard dans la vie après avoir accumulé le capital humain et financier nécessaire (Zissimopoulos et Karoly, 2007).

Un autre élément à prendre en considération dans l'analyse des facteurs déterminants du travail autonome est le capital social. Ainsi, dans une approche fonctionnaliste qui

définit ce type de capital par sa fonction et par les avantages qu'il procure, des auteurs se sont penchés sur les réseaux familiaux et sociaux des travailleurs autonomes. L'étude de Renzulli *et al.* (2000) constate que le démarrage d'entreprise est favorisé par des réseaux hétérogènes et issus de plusieurs domaines de la vie sociale, alors qu'il est défavorisé par les réseaux composés en bonne partie de membres de la famille.

Dans un autre ordre d'idées, on peut enchaîner avec les théories culturalistes. Ce type de théories, qui sous-tend de nombreuses études sur les immigrants et les membres des communautés culturelles, envisage davantage le capital social et l'esprit d'entrepreneuriat comme l'attribut de certains groupes ethnoculturels. Pour expliquer la forte proportion d'entrepreneurs dans certaines communautés ethniques, cette approche met en évidence le rôle de la famille et des réseaux sociaux (Aldrich et Waldinger, 1990). Toulouse et Brenner (1992), par exemple, expliquent le phénomène entrepreneurial par le biais des valeurs culturelles communautaires. L'accent est mis sur la culture dominante dans une société ou dans un groupe. Selon cette hypothèse, certains groupes ou communautés ethniques valorisent beaucoup les activités entrepreneuriales de par leurs croyances, religion et leurs pratiques sociales<sup>14</sup>. Par contre, d'autres groupes seraient beaucoup moins favorables à l'entrepreneuriat<sup>15</sup>. Il semblerait en effet que les conceptions d'entrepreneuriat puissent varier d'un groupe à l'autre, comme l'a démontré Dana (1993). En fait, les immigrants d'origine indienne de Montréal y voient une activité positive et recherchée, tandis que ceux d'origine

---

<sup>14</sup> Shapero (cité dans Roy, 1998) a noté par exemple le cas des Ibos en Afrique, des Parsis en Inde, des Chinois en Asie du sud-est, des Antioqueros en Colombie qui accorde une plus grande valorisation à l'esprit d'entreprise

<sup>15</sup> Par exemple les Noirs américains et canadiens comptent des proportions des travailleurs autonomes largement inférieures aux moyennes de leur pays respectif (Roy, 1998).

haïtienne la perçoivent plutôt comme une occupation peu digne d'estime. Les Haïtiens recourraient au travail autonome et à l'entrepreneuriat seulement si leur objectif initial d'insertion sur le marché du travail n'a pu être atteint. Pour leur part, Waldinger *et al.*, (1990) postulent que ce n'est pas la culture qui explique le comportement entrepreneurial d'un groupe d'immigrants, mais l'accès de celui-ci aux ressources nécessaires à la création d'entreprise. Ces théories suggèrent que les ressources disponibles pour les entrepreneurs ethniques, et en particulier celles de « l'enclave ethnique », constituent la variable la plus importante pour expliquer la propension entrepreneuriale de certains groupes minoritaires<sup>16</sup>.

Selon nous, l'approche économiste recourt à des explications simplistes et traite l'entrepreneuriat comme un phénomène purement économique qui se base sur la rationalité du marché et de l'acteur. Cette vision, qui fait abstraction de l'environnement sociétal, devient alors insuffisante pour rendre compte de la spécificité du phénomène de l'entrepreneuriat, car elle néglige le rôle joué par certains modèles culturels qui prédisposent et encourage la mobilisation du capital social en vue de démarrer une entreprise ou de se lancer à son compte. Les théories culturalistes abordent cette facette de la question. Toutefois, même si ces dernières expliquent le phénomène de travail autonome par le biais de facteurs extrinsèques à l'individu, elles sont incapables à elles seules de rendre compte de la complexité de l'action entrepreneuriale, car elles ne s'intéressent pas aux éléments d'ordre économique, politique et social, susceptibles d'influencer la décision d'une personne à créer une entreprise.

---

<sup>16</sup> Le concept d'*enclave ethnique* suppose une économie ethnique autonome ancrée et concentrée dans un territoire précis, où les propriétaires, les employés et, parfois les clients, appartiennent au même groupe ethnique. L'enclave ethnique combine le spatial et l'économique et se distingue par cela du concept de « niche », qui n'a pas de composante territoriale.

### 2.1.1.2 Un choix pour ceux qui n'ont pas le choix

À l'opposé du modèle du choix rationnel, du modèle du réseau et des théories culturelles, se trouvent les approches axées sur les facteurs susceptibles de « pousser » (push) des personnes à avoir un travail autonome. Ces approches expliquent l'entrée dans le travail autonome comme option par défaut pour les groupes discriminés. L'établissement dans ce type de travail n'est pas interprété comme un moyen de maximiser les gains pour les personnes qui détiennent un fort capital humain, comme le postule le modèle du choix rationnel, mais plutôt comme le seul choix possible, ou plutôt le moins mauvais choix possible, pour les individus ou pour des membres de groupes minorisés rencontrant des obstacles discriminatoires sur le marché du travail salarié. L'hypothèse *pull*, située au cœur des explications du modèle du choix rationnel, est substituée, dans ce cas, par l'hypothèse *push*. Ainsi, Evans et Leighton (1989) ont appliqué cette perspective aux chômeurs et aux travailleurs précaires et concluent que les individus les plus susceptibles de devenir des travailleurs autonomes sont ceux qui, à titre de salariés, avaient des salaires bas, changeaient fréquemment d'emploi ou avaient connu des épisodes de chômage fréquents et relativement longs.

Cette approche, sous le nom de *Disadvantage Theory of Entrepreneurship*, a été utilisée pour expliquer la forte propension à se lancer dans le travail autonome parmi les immigrants et les membres des communautés racisées et/ou ethniques. L'hypothèse est que ces groupes seraient poussés vers le travail autonome par la discrimination dont ils font objet et par les obstacles rencontrés sur le marché du travail salarié<sup>17</sup>. Des facteurs comme le chômage, les faibles rendements sur

---

<sup>17</sup>Il apparaît dans de nombreux écrits que le facteur déterminant qui pousse les groupes ethniques à créer leurs propres entreprises est la fermeture relative du marché du travail de la société d'accueil. Dans bien des cas où les opportunités d'intégration au marché du travail sont restreintes, les

investissement du travail rémunéré, les obstacles linguistiques et la discrimination, nuisent aux résultats des immigrants au chapitre de l'emploi rémunéré, ce qui en motiverait certains à trouver d'autres débouchés, grâce notamment au lancement d'une entreprise (Model et Ladipo, 1997).

Pour pousser la recherche sur le sujet plus loin, l'étude d'Abada *et al.* (2012) tente de vérifier si les effets de trois déterminants importants du travail autonome – la différence entre les gains attendus d'un emploi rémunéré et ceux d'un travail autonome, les difficultés sur le marché du travail et le rôle de l'enclave ethnique – diffèrent chez les immigrants par rapport aux personnes nées au Canada. Les résultats de cette étude laissent supposer que ces facteurs ont eu un effet de poussée plus grand sur le travail autonome chez les pères immigrants que chez les pères nés au Canada. Ces résultats laissent entrevoir que les immigrants (de première génération) se sont tournés vers le travail autonome, notamment, pour faire contourner les difficultés du marché du travail.

L'étude de Helly et Ledoyen (1994) approfondit la théorie du désavantage. En effet, l'étude a été menée auprès de 203 immigrants devenus entrepreneurs et travailleurs autonomes à Montréal durant la période 1982-1986 et a révélé que 4 individus sur 5 connaissaient des désavantages socioéconomiques liés à l'émigration. Leur insertion socioéconomique se trouve bloquée, ils subissent une perte de statut occupationnel qu'ils tentent de pallier en créant leurs propres emplois et/ou entreprises. L'étude permet de mieux connaître les problèmes rencontrés par les immigrants sur le marché du travail, les stratégies préparatoires et les ressources nécessaires à la mise sur pied

---

immigrants cherchent à suppléer au manque d'accès à l'emploi, pour eux-mêmes comme pour leurs compatriotes (Portes et al., 2002), en créant des entreprises ethniques.

d'une entreprise ou d'un emploi autonome. Cependant, l'étude présente des limites : on n'en apprend pas beaucoup sur le processus de création d'entreprise, sur les caractéristiques psychologiques et culturelles des entrepreneurs et sur leur relation avec la société d'accueil. Une autre limite tient à la conclusion des auteures, qui voient dans leurs résultats une confirmation de la thèse du désavantage. Suivant la logique de cette théorie, tous les groupes désavantagés sur le plan de l'emploi devraient montrer une forte propension à se diriger vers l'emploi autonome. Or, ce n'est pas le cas pour des groupes fortement discriminés aux États-Unis, tels que les Phillipins et les Mexicains (Portes et Rumbault, 1990, cité par Robichaud, 1990, p. 6). Enfin, cette approche est incapable d'expliquer le taux de travail autonome historiquement très bas chez les Afro-Américains.

Par la suite, d'autres chercheurs ont avancé l'hypothèse de la « double discrimination » qui consiste en la transposition de la discrimination présente sur le marché du travail salarié dans le travail autonome, et ce, par un effet de discrimination attribuable au consommateur. Borjas et Bronars (1989) élaborent cette approche en partant de l'idée que les goûts de l'acheteur incitent celui-ci à payer pour certains biens et services, et pas pour d'autres à moins que le coût de ces derniers soit moins élevé. Suivant cette idée, les taux et les revenus du travail indépendant des Noirs américains seraient inférieurs par rapport à ceux des Blancs en raison de la répulsion des consommateurs à leur acheter des biens et leurs services (incluant aussi des offres de travail) à moins qu'ils ne baissent leurs prix. Ces groupes doublement discriminés voient ainsi leur niveau de « rendement du capital investi » assez bas. En conséquence, le travail autonome ne serait pas plus avantageux pour eux que le travail salarié.

Pour expliquer les faibles taux de travail autonome chez certaines minorités particulièrement désavantagées, Light (1979) recourt à une extension de la théorie du

désavantage en tenant compte du caractère informel ou illégal de certaines activités indépendantes. Les Afro-américains, qui sont sous-représentés dans les statistiques de *self-employment* aux États-Unis, se retrouvent ainsi dans le marché de l'entreprise informelle, dont les statistiques officielles ne rendent pas compte. L'hypothèse du lien entre la discrimination sur le marché du travail et l'entrée dans le travail autonome demeure valable pour cet auteur, à condition de considérer aussi les manifestations informelles et/ou illégales du travail autonome.

Cette approche, utilisée souvent pour expliquer le phénomène de l'entrepreneuriat ethnique, traite des relations des immigrants avec leur société d'accueil. Elle renvoie à un ensemble de facteurs particulièrement déterminants dans leur cas, mais, malheureusement, elle ne trouve pas sa pertinence pour tous les groupes d'immigrants, car des facteurs d'autres ordres peuvent entrer en ligne de compte.

#### 2.1.1.3 Approches complexes

Comment peut-on interpréter, alors, le travail autonome: comme un choix profitable pour les individus dotés de divers types de capitaux ou comme une option par défaut pour ceux qui en sont dépourvus? Les études de Beaucage et Légaré (2000) et Beaucage (2000) font ressortir l'idée que la réalité est plus complexe. Les résultats de leurs travaux suggèrent que « le travail autonome serait rarement pleinement choisi par le travailleur ou complètement imposé par son contexte professionnel ou de travail ». L'étude de Beaucage (2000) sur les motifs du passage au travail autonome propose une typologie des travailleurs autonomes selon leur appréciation des motifs et des circonstances qui les ont amenés dans ce type d'emploi. S'appuyant sur les résultats d'une enquête par questionnaire via internet auprès d'un échantillon de 750 travailleurs autonomes québécois, l'auteur a montré la complexité des motifs et des facteurs qui incitent ou contraignent les individus à opter pour le travail indépendant. La combinaison de divers motifs associés à des contextes fort variables est au cœur

des explications des répondants. Pour ce qui est des facteurs "pull" et "push", ceux-ci ne semblent pas se concurrencer, mais plutôt se conjuguer pour expliquer la propension au travail autonome. Les travailleurs autonomes strictement « volontaires » (aspirant à gérer leur propre entreprise ou qui cherchent un meilleur équilibre entre leurs vies professionnelles et personnelles) et « involontaires » (qui ont été poussées dans ce statut d'emploi par un contexte de travail très défavorable ou par des perspectives professionnelles insatisfaisantes ou peu prometteuses) forment en fait des catégories minoritaires, la majorité des répondants se situant plutôt sur un continuum entre ces deux pôles.

Pour sa part, la chercheuse américaine Jurik (1998) essaie d'intégrer les approches qui associent le travail autonome des groupes socialement marginalisés au contournement des discriminations sur le marché du travail salarié, à la mobilité sociale et à *l'empowerment* d'une part, et celles l'analysant dans une perspective de reproduction des inégalités existant sur marché du travail salarié d'autre part. Elle montre, à travers de nombreuses situations et expériences, comment les dimensions sociales du genre, du statut familial, de la race et des ressources se combinent aux conditions du marché en façonnant les possibilités, les contraintes, l'expérience et les stratégies des répondants.

Un autre aspect de la complexité du phénomène étudié est mis en évidence par les approches axées sur les rapports de genre. En comparant les déterminants du travail autonome chez les hommes et les femmes, Carr (1996) conclut que les caractéristiques familiales des femmes, notamment l'état civil, le statut parental et l'âge des enfants, sont des prédicteurs significatifs du travail autonome féminin, alors que les caractéristiques du capital humain sont des prédicteurs significatifs du statut d'autonome tant chez les hommes que chez les femmes. En effet, selon l'auteure, les femmes, dans la recherche d'une meilleure conciliation entre travail et vie familiale,

optent pour ce type de travail atypique parce que celui-ci est susceptible d'offrir plus de flexibilité par rapport au secteur salarié.

## 2.1.2 Les facteurs structurels

### 2.1.2.1 Sous l'angle des transformations macroéconomiques

Les travaux qui cherchent à expliquer la croissance du travail autonome par des transformations macroéconomiques mettent en avant le chômage, le développement d'une économie postindustrielle et le passage de la production de masse à la spécialisation souple.

Une des hypothèses les plus souvent évoquées pour expliquer la croissance du travail autonome, dans cette approche, consiste à voir le travail autonome comme une réponse contra cyclique au chômage. Alba-Ramirez (1994) présente le travail autonome comme une option « par défaut » pour les chômeurs de longue durée en Espagne et aux États-Unis. Pour expliquer l'établissement dans le travail autonome au Canada, Moore et Mueller (1998) mettent en évidence le rôle du taux de chômage et de la durée du chômage. Alors que certains concluent à l'existence d'un lien entre taux de chômage et taux de travail autonome, d'autres, comme Lin, Picot et Yates (1999) soutiennent au contraire qu'il n'y a aucun lien entre ces deux variables. Selon eux, lorsque le chômage augmente et le nombre d'emplois rémunérés à temps plein diminue, « [...]on ne trouve aucune preuve de l'augmentation du flux des emplois autonomes ni de la croissance du taux d'emplois autonomes » (Lin, Picot et Yates, 1999, p.16).

Il n'y a donc pas de consensus dans la littérature sur l'existence d'un lien entre taux de chômage et croissance du travail autonome.

Une autre hypothèse pour expliquer la croissance du travail autonome est la tertiarisation de l'économie et le développement d'une économie postindustrielle. Selon Lin, Yates et Picot (1999), la croissance du travail autonome serait favorisée par le développement des activités tertiaires, qui nécessitent peu d'investissements et pour lesquelles la communication des informations est possible grâce aux nouvelles technologies. Toutefois, Steinmetz et Wright (1989, cité par d'Amours, 2006, p.75) concluent qu'il y a expansion des secteurs postindustriels caractérisés par de forts taux de travail autonome, mais il n'y a pas d'expansion du travail autonome à l'intérieur de ces secteurs.

Finalement, un autre élément qui pourrait contribuer à expliquer la croissance du travail autonome est le passage de la production de masse à la spécialisation flexible. La flexibilité des technologies et des structures organisationnelles favorise la sous-traitance et les réseaux de partenaires indépendants. Cette mutation, présente dans les secteurs postindustriels, mais aussi dans les secteurs industriels traditionnels, serait en mesure d'expliquer la croissance du travail autonome dans ces derniers (*ibid.*, p.76).

#### 2.1.2.2 Sous l'angle des transformations du travail

Les auteurs de cette approche envisagent le travail autonome comme une des modalités de flexibilisation du travail. Un premier courant de cette approche présente le travail autonome comme une forme de travail précaire. En d'autres termes, le travail autonome ferait partie du marché secondaire du travail, caractérisé par des emplois atypiques peu qualifiés, peu syndiqués, à bas salaire, n'offrant ni sécurité ni mobilité (Tremblay, 1997). Ainsi, Marchand (1998) assimile les formes atypiques de travail, y compris le travail autonome, à du travail temporaire ou précaire caractérisé par de bas revenus, une protection sociale faible ou inexistante. La croissance du travail autonome serait attribuable aux stratégies de flexibilité des entreprises et à la

pénurie de bons emplois salariés stables (Linder, 1992, cité par D'Amours, 2006, p.78).

Un deuxième courant au sein de cette approche regroupe des travaux qui refusent d'assimiler le travail autonome (ou autres formes de travail atypique) à du travail précaire. Ces études révèlent plutôt une diversité et une polarisation des rémunérations et des conditions dans lesquelles s'exerce le travail autonome<sup>18</sup>. Selon les modèles de segmentation développés par Hakim et Herzberg (1988), ou encore par Alic et Wial (2000), le travail autonome peut se retrouver dans les deux termes d'une dichotomie primaire/secondaire, valorisation/dévalorisation, contrairement à des analyses qui le classent généralement dans le marché secondaire en l'associant à une mauvaise qualité des emplois (*ibid.*).

D'autres auteurs, comme Dupuy et Larré (1998), vont plus loin et parlent d'un continuum entre salariat et travail autonome, en repérant des formes de mobilisation de travail « hybrides » qui représentent des combinaisons complexes du travail salarié et du travail autonome. Différentes logiques se trouvent à l'origine de ces zones hybrides : dans certains cas, il s'agit d'une logique de compétence, dans d'autres, d'une logique d'extériorisation de l'emploi, dans d'autres cas encore, il est question d'une logique de limitation du contrat à l'accomplissement d'une tâche déterminée.

---

<sup>18</sup> D'Amours (2006) cite McManus (2000) qui montre qu'aux États-Unis et en Allemagne, la majorité des emplois autonomes appartiennent d'une part aux meilleurs et d'autre part aux pires segments des emplois disponibles. En Allemagne, la proportion des emplois qu'on pourrait assimiler à du travail précaire en raison de faibles gains et de l'instabilité est de 10,4% du total des emplois indépendants, et aux États-Unis de 58,4%.

### 2.1.2.3 Sous l'angle des institutions

Les auteurs de cette approche s'intéressent à l'environnement institutionnel, plus particulièrement, au rôle joué par l'État dans la régulation, la législation et les services de soutien au travail indépendant. L'État, selon les politiques fiscales et le type de droit du travail qu'il adopte, peut inciter ou au contraire dissuader les travailleurs de se lancer dans le travail autonome ou dans la création d'entreprises<sup>19</sup>.

## 2.2 Pistes de recherches et hypothèses

Suite à cette revue de littérature, nous concluons que de nombreuses et diverses approches et théories tentent d'expliquer le phénomène de travail autonome. Divers déterminants sont mis en avant, tels les valeurs culturelles, la personnalité entrepreneuriale, les facteurs d'attraction exprimés en gains attendus, ainsi que les facteurs sociodémographiques tels qu'un capital humain élevé (et le désir de le rentabiliser). On sait également que l'âge, l'expérience antérieure et la scolarité sont corrélés positivement avec la probabilité de devenir travailleur autonome, tout comme l'est le fait de posséder un capital financier élevé. La recherche de flexibilité et d'autonomie semble aussi être un facteur conditionnant l'entrée dans le travail autonome. Ensuite, des facteurs de niveau *macro* peuvent se surajouter à la liste ci-haut. Le chômage, le développement des activités tertiaires, la flexibilité des technologies et des structures organisationnelles favoriseraient la croissance du travail autonome.

---

<sup>19</sup> Nous avons trouvé que cette approche (sous l'angle des institutions) s'éloigne de notre problématique ainsi que de notre objet d'étude. Alors, nous nous sommes réservés le droit de la résumer en quelques phrases. Pour plus de détails, voir D'Amours (2006, p. 83-89).

À la lumière de cette recension des approches théoriques et des recherches sur notre objet d'étude, nous considérons que divers facteurs peuvent s'entrecroiser et orienter le choix des immigrants vers le travail autonome. De nombreuses et diverses combinaisons de facteurs sont possibles et pourraient être à l'origine de la décision de l'entrée dans le travail autonome « indépendant ». Cependant, dans un contexte caractérisé par des difficultés grandissantes des immigrants à s'insérer sur le marché du travail, certaines de ces approches ne nous fournissent pas des hypothèses convaincantes au regard de notre objet d'étude. Dans la problématique, nous avons rendu compte des obstacles qui se dressent dans le processus d'insertion socioprofessionnelle des immigrants, et ce, malgré leur capital humain élevé. En effet, la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis dans un autre pays, la non-maîtrise des deux langues officielles du Canada, la réticence des employeurs à embaucher des immigrants, le manque d'expérience sur le marché du travail canadien, la discrimination ainsi que le mode de recrutement des entreprises, sont des obstacles à l'insertion en emploi qui sont toujours bien présents pour les immigrants. En somme, on peut penser que nombreux sont les immigrants qualifiés qui, rencontrant des difficultés à décrocher un emploi, se lancent dans le travail autonome. De toutes les approches théoriques que nous avons repérées dans notre revue de littérature, c'est peut-être la théorie du désavantage qui produit les hypothèses les plus convaincantes concernant le lien entre les difficultés rencontrées par les immigrants sur le marché du travail et le travail autonome, notamment le travail autonome « indépendant ». En particulier, il semble que les obstacles structurels rencontrés par les immigrants lors de leur processus d'insertion professionnelle les incitent à se tourner vers le travail autonome comme source d'emploi.

Alors, nous supposons que le choix des immigrants travailleurs qualifiés pour le travail autonome « indépendant » pourrait être principalement, mais pas exclusivement, attribuable aux difficultés rencontrées lors de leur insertion

socioprofessionnelle sur le marché du travail. Ces difficultés leur donnent, selon nous, les incitatifs nécessaires pour qu'ils s'établissent dans cette forme de travail. Également, on se rend compte qu'il est impossible de séparer les facteurs micro (tels le profil sociodémographique et les conditions particulières des travailleurs immigrants, leurs rôles sociaux, les motivations et les attentes envers l'immigration, l'identité individuelle et professionnelle), *méso* (qui concernent l'influence des organisations et des entreprises sur l'intégration professionnelle des immigrants) et *macro* (qui renvoient à la conjoncture économique du pays) dans la compréhension du processus par lequel les travailleurs qualifiés d'origine immigrante deviennent des travailleurs autonomes « indépendants ».

Rappelons que la question générale qui va guider notre recherche est de savoir quel est le rôle des difficultés rencontrées par les travailleurs qualifiés immigrants lors du processus d'insertion socioprofessionnelle dans leur établissement dans le travail autonome. La réponse à cette question va nous permettre de comprendre comment les obstacles rencontrés par ceux-ci dans leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle contribuent à leur établissement dans le travail autonome.

## CHAPITRE III

### CADRE CONCEPTUEL, MÉTHODOLOGIE ET ÉLÉMENTS D'OPPERATIONNALISATION

#### 3.1 Définitions et caractéristiques du travail autonome

Premièrement, il devient nécessaire de s'attarder sur quelques éléments de définition du concept principal de ce travail, celui de travailleur autonome, car la littérature scientifique révèle l'existence de différentes terminologies et définitions. Deuxièmement, nous considérons qu'il est important aussi de saisir les caractéristiques du travail autonome par rapport à d'autres formes de travail atypique, ainsi que d'établir les critères qui distinguent les travailleurs autonomes « indépendants » des travailleurs autonomes « employeurs ».

##### 3.1.1 Définitions du travail autonome

En général, on observe qu'une polysémie entoure ce concept : les économistes, les sociologues et les juristes ne disposent pas, pour l'étude de ce phénomène, d'un cadre d'analyse cohérent et unifié (Meager, 1994), ni même d'une définition unique des frontières de la catégorie à laquelle on pourrait facilement se référer. On trouve divers termes comme « travail autonome », « travail indépendant », « emploi indépendant », « self-employment », « travail à son propre compte », « entrepreneuriat » et chacun

d'entre eux recouvre des sous-catégories différentes. Par conséquent, diverses définitions sont utilisées pour cerner le concept.

### *Définitions juridiques*

Résumons, en nous inspirant de l'analyse effectuée par D'Amours (2006)<sup>20</sup>, quels sont les critères juridiques utilisés au Québec pour définir le travailleur autonome. D'abord, la catégorie de « travail autonome » est définie comme opposée au salariat. Ensuite, les critères juridiques à la base de la construction de cette opposition varient selon la branche du droit. Ainsi, le travailleur autonome est défini par le droit du travail comme un travailleur non subordonné; par le droit civil, il est défini comme celui dont la prestation est encadrée par un contrat d'entreprise ou de services; par le droit fiscal, comme celui qui exploite sa propre entreprise dans le but de faire des profits en assumant les risques de pertes (par opposition au salarié qui effectue un travail subordonné, est assujéti à un contrat et travaille au profit d'une entreprise dont les propriétaires assument les risques et engrangent les profits).

Outre le contrôle sur le travail, la possibilité de faire des profits et le risque de pertes, d'autres critères comme la propriété ou la fourniture de l'équipement et des outils, sont utilisés pour faire la différence entre le salarié et le travailleur autonome (Roy, 1997).

Pour différencier le travailleur autonome du salarié, Revenu Québec et Revenu Canada utilisent les critères suivants : le contrôle direct ou indirect des activités de travail, la fourniture des équipements et des outils, la possibilité de faire des profits et

---

<sup>20</sup> D'Amours (2006), p. 31-44

le risque de pertes, l'intégration des travaux effectués par le travailleur autonome à l'entreprise du payeur (D'Amours, 2006). Revenu Québec y ajoute le résultat spécifique du travail<sup>21</sup> et l'attitude générale des parties quant à leur relation (*ibid.*).

### ***Définition statistique***

Statistique Canada divise la population active entre « employés », « travailleurs autonomes » et « travailleurs familiaux non rémunérés » (Roy, 1997). Les travailleurs autonomes comptent deux grandes catégories : les « travailleurs indépendants » (sans personnel rémunéré) et les « employeurs » (avec personnel rémunéré). Chacune de ces grandes catégories se subdivise à son tour en deux catégories : les travailleurs « à leurs compte » (exploitant une entreprise non constituée en société) et les travailleurs « incorporés » (exploitant une entreprise constituée en société) (*ibid.*).

Selon le sens donné par Statistique Canada (Statistique Canada, 2013), la catégorie de « travailleur autonome » comprend « les personnes dont l'emploi consiste principalement à exploiter une entreprise ou une ferme ou à exercer une profession, seules ou avec des associés. Sont comprises les personnes qui exploitent une ferme à titre de propriétaire ou de locataire, celles qui travaillent comme pigiste ou à un forfait pour un travail particulier (par exemple les architectes et les infirmières privées), les personnes qui exploitent une concession de vente et de distribution directe d'articles comme des produits de beauté, des journaux, des brosses ou des articles ménagers; et celles qui font de la pêche avec du matériel qui leur appartient en propre ou dont elles sont copropriétaires ».

---

<sup>21</sup> La relation d'affaires cesse lorsque le travail spécifique prévu par le contrat est terminé.

En conclusion, la catégorie « travail autonome » est définie par le droit et la statistique par opposition au travail salarié sur la base de trois critères : l'absence de lien de subordination, le travail à son compte et à son profit, la prise de risque.

### ***Définition retenue pour cette recherche***

Pour notre part, nous utiliserons la même terminologie que Statistique Canada, soit le terme « travail autonome ». La catégorie visée sera celle de « travailleurs autonomes indépendants », soit sans employés, donc, en excluant les travailleurs autonomes employeurs. La définition retenue ici sera celle de Roy (1997). Selon cette définition un travailleur autonome est celui

[...]qui exerce une profession ou des activités commerciales seul ou avec d'autres, avec ou sans aide rémunéré. Il possède le libre choix des moyens d'exécution et d'organisation de son travail, fournit les outils et l'équipement requis, assume la majeure partie des tâches spécialisées et supporte les risques de profit et de perte découlant de son travail. Il peut exercer ces activités à son propre compte ou par le biais d'une société incorporée (Roy, 1997, p.25).

Nous avons retenu cette définition car, en plus de la distinction classique entre salariat et travail autonome, on y trouve un critère sociologique relatif à la propriété des moyens de production et à l'organisation autonome du travail, ainsi qu'un critère dérivé de la jurisprudence relatif à la propriété des outils de travail. Qui plus est, cette définition a l'avantage de circonscrire efficacement le groupe empirique auquel la présente étude s'intéresse, puisqu'elle opère une distinction entre les travailleurs autonomes « indépendants », qui ne recourent à aucune aide rémunérée, et les travailleurs autonomes « employeurs », qui emploient des aides rémunérés. Rappelons que la catégorie visée par notre étude sera celle de « travailleurs autonomes indépendants ». Donc, en accord avec la définition précitée de Roy (1997), nous considérerons comme travailleur autonome indépendant toute personne qui exerce une profession ou des activités commerciales seule (ce qui signifie qu'elle n'a

pas d'aide rémunéré, ou en d'autres termes, elle n'a pas d'employés). Cette personne doit posséder le libre choix des moyens d'exécution et d'organisation de son travail, fournir les outils et l'équipement requis, assumer la majeure partie des tâches spécialisées et supporter les risques de profit et de perte découlant de son travail.

### 3.1.2 Le travail autonome comme forme particulière de travail atypique

Les travaux et les études sur le travail autonome au Canada se sont multipliés dans les années 1980-2000 pour mieux comprendre la croissance spectaculaire de ce type de travail depuis le milieu des années 1970 jusqu'à la fin des années 1990. Pour plusieurs, cette forme d'emploi était perçue comme une des solutions à privilégier pour résoudre les problèmes de chômage et de sous-emploi qui caractérisaient cette période, tandis que, pour d'autres observateurs, la croissance du travail autonome était plutôt la conséquence, en bonne partie, des conditions difficiles qui prévalaient sur le marché de l'emploi (Beaucage, 2000).

Le travail autonome est l'une des deux principales formes de travail atypique au Québec et au Canada, l'autre étant le travail salarié à temps partiel. Dans la période de 1989 jusqu'en 1997, il a représenté 79,4 % de la croissance totale de l'emploi au Canada (D'Amours, 2006). Pour le Québec, les données attribuent à ce type d'emploi 34,4 % des emplois nouvellement créés sur la période 1976-1995 (Matte *et al.*, 2000). Le travail autonome est plus présent parmi les immigrants que dans l'ensemble de la population. Ainsi, en 2014, la proportion des personnes occupant un emploi autonome était de 13,7 % dans l'ensemble de la population, 16 % chez les personnes immigrantes et 13,4 % chez les natifs (Yana, 2015). En outre, chez les immigrants, la fréquence du travail autonome croît avec la durée de résidence. On peut donc penser que les personnes immigrantes adoptent le travail autonome après avoir occupé un emploi pendant un certain temps et avoir ainsi acquis une bonne connaissance de leur nouvel environnement économique (*ibid.*).

Le travail autonome se distingue à plusieurs égards des autres formes de travail atypiques, à savoir l'emploi salarié à temps partiel et les emplois temporaires. Même si les constats concernant le travail autonome sont faits à partir de données qui amalgament souvent les travailleurs autonomes indépendants et les travailleurs autonomes employeurs - qui présentent pourtant des profils fort différents, notamment sur le plan de la rémunération (comme nous le verrons dans la partie suivante) - le travail autonome, au sens large, affiche des caractéristiques qui le rendent différent des autres formes de travail atypique. Tout d'abord, le travail autonome est la seule forme de travail atypique qui n'est pas salariée, et la seule qui est à peu près complètement exclue de la protection des lois du travail et des régimes de mutualisation des risques associés au travail, ainsi que de la possibilité de développer des rapports collectifs de travail. À l'inverse, les formes salariées atypiques bénéficient de ces protections, bien que de manière très variable selon l'emploi et même si ces protections sont en moyenne inférieures à celles procurées par l'emploi salarié typique (D'Amours, 2006). Deuxièmement, le travail autonome est la forme de travail atypique qui, en général, est considérée la moins désavantageuse du point de vue de la rémunération. Troisièmement, c'est la forme à laquelle on attribue des représentations positives attachées à l'indépendance, la liberté, le contrôle sur son travail, qui sont cités à la fois comme motifs d'établissement dans cette forme de travail et comme motifs de satisfaction (*ibid.*).

Nous avons vu que le travail autonome se démarque d'autres formes de travail atypiques. Maintenant, dans le but de mieux cerner la catégorie visée par notre recherche, nous verrons comment les deux sous-groupes qui composent la catégorie de « travailleurs autonomes » se différencient entre eux.

### 3.1.3 Les profils différenciés des travailleurs autonomes « indépendants » et des travailleurs autonomes « employeurs »

De nombreux éléments permettent de distinguer les travailleurs autonomes indépendants des travailleurs autonomes employeurs. Par exemple, le premier sous-groupe compte une proportion supérieure de travailleurs et surtout de travailleuses à temps partiel, à faible rémunération et peu protégés contre les risques sociaux et professionnels. Ces deux sous-groupes présentent aussi des divergences relativement aux profils occupationnels et sectoriels, aux motifs d'établissement, de satisfaction et d'insatisfaction et à la pérennité des expériences. Quel que soit l'angle sous lequel on l'examine, la situation des employeurs apparaît en général plus favorable que celle des travailleurs autonomes sans employés.

Ainsi, en ce qui concerne la rémunération, des écarts importants de revenus existent entre les deux groupes : en 2002, 54,3 % des travailleurs autonomes indépendants se retrouvaient dans la tranche des revenus inférieurs à 20 000 \$, contre 28,3 % des employeurs. De plus, seulement 8,6 % des autonomes indépendants gagnaient 60 000 ou plus, contre 22,8 % des employeurs (Gauthier et ISQ, 2005).

À l'égard de la protection en matière de santé, d'invalidité et de retraite, les « employeurs » en bénéficient dans une plus forte proportion. Les données pour le Québec révèlent que 24,2 % des « employeurs » et 20,3 % des travailleurs autonomes indépendants sont couverts par un régime de soins dentaires. Pour l'accès à des soins de santé complémentaires, les proportions sont de 45 % pour les « employeurs » contre 28,4 % pour les autonomes indépendants et, pour l'assurance-invalidité, de 56,2 % contre 32,8 %. Finalement, 78,3 % des « autonomes employeurs », contre 56,6 % des travailleurs autonomes indépendants, possèdent des REER (D'Amours, 2006).

Concernant les motifs d'établissement dans le travail autonome, l'établissement « forcé », soit la décision d'occuper ce type d'emploi à défaut d'avoir pu trouver un emploi salarié convenable, est beaucoup plus répandu chez les travailleurs autonomes indépendants que chez les « employeurs ». Pour ce qui est d'autres motifs tels que l'indépendance, la liberté, le désir d'être son propre patron, il n'existe pas de différence significative entre ces deux sous-groupes. Par contre, les motifs liés à l'entrepreneuriat et à l'innovation sont plus présents chez les autonomes employeurs que chez les travailleurs autonomes indépendants, dans des proportions de 10,6 % contre 5,4 % et respectivement de 16,1 % contre 9,2 % au Québec. Les motifs de satisfaction recourent en général les motifs d'établissement, sans distinction entre les deux sous-groupes (*ibid.*).

À l'égard des motifs d'insatisfaction, pour la situation au Québec, le manque d'avantages sociaux est identifié comme un problème majeur chez les travailleurs autonomes indépendants (21,2 % contre 3 % des « employeurs »). L'instabilité des revenus est citée par 12,9 % des autonomes indépendants et par 6,5 % des « employeurs ». Les longues heures de travail et l'absence de vacances sont perçues comme problématiques par les deux sous-groupes (Delage, 2002).

Tous ces constats concernant les motifs d'établissement, les motifs de satisfaction et d'insatisfaction par rapport aux travailleurs autonomes « employeurs » et travailleurs autonomes « indépendants », semblent indiquer que le choix des autonomes « indépendants » pour cette forme de travail relève, en général, du choix contraint.

### 3.2 Trajectoires socioprofessionnelles

Nous avons pensé que la meilleure façon de rendre compte de la complexité du processus par lequel nos participants à l'étude sont devenus des travailleurs

autonomes indépendants est de procéder, après la cueillette de données, au retraçage de leurs trajectoires migratoires et professionnelles.

Une telle démarche nous semblait importante sur le plan méthodologique. Pour Bourdieu (1994), la trajectoire représente un enchaînement des positions successivement occupées par l'acteur. Or il serait absurde de chercher à comprendre la vie de celui-ci sans le situer dans l'espace social où se déroule sa trajectoire. Si on suit De Gaulejac (2009), la trajectoire devrait témoigner des continuités et des ruptures vécues par l'acteur, de ses efforts pour se dégager des assignations identitaires invalidantes ou au contraire mettre en avant celles qui sont valorisantes. Selon ces auteurs, une trajectoire est susceptible de renseigner sur les stratégies d'action d'un sujet ainsi que sur le contexte dans lequel elles s'inscrivent.

La reconstitution des trajectoires socioprofessionnelles des acteurs de notre échantillon nous permettrait de faire le pont entre leur vie prémigratoire, leur parcours d'intégration et leur passage au travail autonome. En ce sens, leurs trajectoires nous renseigneront sur leur mobilité entre différentes positions professionnelles dans le but d'atteindre leur objectif initial (ou leur objectif ajusté en fonction de la réalité vécue). Il nous sera donc possible de mettre en lumière tant les besoins et les capacités du sujet que les contradictions et les tensions qui entravent son parcours. En termes plus précis, cette perspective permet de suivre les parcours individuels de nos participants tout en assurant la liaison nécessaire entre les différents éléments de notre problématique. Une telle démarche nous permettra de mieux observer comment les difficultés rencontrées par nos acteurs influent sur leur insertion en emploi, sur leurs emplois futurs et comment elles se répercutent finalement sur leur choix pour le travail autonome.

### 3.3 Méthodologie

#### 3.3.1 Type de recherche privilégié

Le choix de la méthodologie pour la présente étude a été guidé par le type de recherche privilégié de notre part, à savoir les méthodes qualitatives. L'approche qualitative apporte une richesse interprétative dans l'analyse des données, ce qui cadre bien avec la spécificité de notre objet de recherche :

Les données qualitatives et l'attention portée à l'expérience vécue des personnes sont fondamentalement adaptées à la localisation des *significations* que les individus ont des événements, des processus et des structures de leurs vies – leurs « perceptions, leurs hypothèses et préjugés, suppositions » (Van Maanen, 1977)<sup>22</sup>.

De plus, nous avons opté pour ce type de recherche, parce qu'il correspond mieux aux objectifs de la recherche, à savoir comprendre mieux le processus par lequel les immigrants travailleurs qualifiés deviennent des travailleurs autonomes. C'est que la recherche qualitative s'inscrit dans une logique compréhensive en privilégiant la description des processus plutôt que l'explication des causes (Poupart, 1997). Or, notre objet d'étude ainsi que l'angle qui nous lui avons donné requiert la prise en compte du contexte dans lequel les sujets à notre étude vivent, ainsi que des interactions qu'ils ont avec leur milieu, ce qui représente une spécificité des recherches qualitatives (Fortin, 2010). Enfin, ce type de recherche comporte souvent une logique inductive dans la mesure où la compréhension du phénomène est acquise de façon progressive, avec pour objectif de saisir le sens d'un phénomène complexe tel qu'il est perçu par les participants et le chercheur dans une dynamique de co-construction du sens (Anadon et Guillemette, 2007). C'est justement cette logique qui

---

<sup>22</sup> Miles et Huberman (2003, p.28).

va nous guider dans la compréhension du phénomène étudié, car nous allons analyser les interactions socioculturelles des sujets à l'étude en partant d'une description de leur vécu quotidien. Cette description constitue en quelque sorte le premier degré de l'interprétation (*ibid.*).

### 3.3.2 Échantillonnage

L'univers de notre recherche est constitué par les immigrants d'origine roumaine arrivés au Canada dans le sous-groupe des travailleurs qualifiés et devenus travailleurs autonomes « indépendants » au Québec.

Nous avons opté pour l'échantillon par homogénéisation, car nous visons à étudier un groupe relativement homogène, à savoir « un milieu organisé par le même ensemble de rapports sociostructurels » (Bertaux, 1980, cité par Pirès, 1997, p.159). Notre échantillon est constitué de douze immigrants et immigrantes et est un échantillon de volontaires répondant aux caractéristiques suivantes : être un immigrant admis au Canada dans le sous-groupe des « travailleurs qualifiés », être d'origine roumaine, être présent au Canada depuis au moins cinq ans et au maximum 15 ans et, enfin, être travailleur autonome indépendant au moment de l'entrevue. Notre principe de représentativité est celui de diversité/complémentarité. Bien que la tranche d'années passées depuis l'immigration puisse paraître trop large, il a quand même été très ardu de recruter 12 participants répondant à l'ensemble des critères susmentionnés. Le choix de cette tranche est justifié par les données statistiques et empiriques que nous avons consultées. D'une part, il y a des données qui suggèrent que ce sont les immigrants les plus récents (0-5 ans) qui rencontrent le plus de difficultés en matière d'insertion en emploi. Par contre, il y a d'autres études qui révèlent qu'avec le temps, la situation socioéconomique des immigrants converge vers celle des natifs, ce qui laisse entrevoir que ces difficultés peuvent être dépassées. D'autre part, on remarque que la fréquence du travail autonome chez les immigrants croît avec la durée de résidence. En effet, les personnes dont la durée de résidence est plus longue affichent

le taux de travail autonome le plus élevé (19,1 %), suivi de celles arrivées au pays depuis 5 à 10 ans (12,6 %), et de celles arrivées il a cinq ans ou moins (8,0 %) (Yana, 2015). Tout porte alors à croire que les facteurs menant au travail autonome varient selon qu'une personne choisit d'y entrer au terme de 5 ans passés au Québec, 10 ans ou même plus. Il nous a donc paru alors intéressant, pour les fins de l'analyse, d'intégrer à l'échantillon des personnes installées au Québec depuis une période allant de 5 à 15 ans.

Pour les recherches qui portent sur un groupe relativement homogène, Pirès (1997) suggère d'appliquer le principe de la diversification interne, qui doit permettre de prendre des informateurs les plus divers possible « afin de maximaliser l'étude extensive » (*ibid.*, p.159). Partant de l'objectif général de notre étude de mieux comprendre le processus par lequel les immigrants deviennent des travailleurs autonomes « indépendants », la diversification interne de notre groupe nous permettra de recueillir une information riche sur les multiples conditions dans lesquelles s'opère le passage au travail autonome indépendant. Nous avons donc retenu des candidats qui exercent des professions différentes ou au moins qui travaillent dans divers domaines d'activités. Il est connu que certains secteurs d'activité comptent plus de travailleurs autonomes que d'autres. La diversification de domaines d'activité et de professions nous a permis de recueillir une foule d'informations intéressantes quant aux conditions et contextes dans lesquels les immigrants deviennent de travailleurs autonomes indépendants.

Les proportions de travailleurs autonomes sont plus élevées chez les hommes que chez les femmes, que ce soit dans l'ensemble de la population, parmi les immigrants ou chez les natifs (Yana, 2015). De même, Carr (1996) a trouvé que les caractéristiques familiales des femmes telles que l'état civil, le statut parental et l'âge des enfants sont des prédicteurs significatifs du travail autonome féminin. Cette auteure présente le travail autonome comme une voie d'échappement prise par les

femmes face au peu de flexibilité dans le secteur salarié, cette forme de travail atypique permettant la conciliation travail-famille. C'est pourquoi la diversification de l'échantillon selon le sexe pourrait apporter plus de nuances à notre recherche. Donc, pour construire notre échantillon, nous avons retenu un nombre égal de femmes et d'hommes. Ensuite, on s'est assuré que, parmi les femmes retenues soient présentes des femmes mariées et non mariées, avec et sans enfants à charge. De cette manière, nous allons pouvoir voir comment ces facteurs censés avoir un rôle dans le choix du travail autonome se combinent et s'articulent, dans ce cas, aux difficultés rencontrées lors de leur insertion socioprofessionnelle. Toutefois, nous ne cherchons pas à faire une comparaison terme à terme, mais plutôt à apporter du relief à l'analyse des données.

La prise en compte de toutes ces variables, générales et particulières, nous a permis de mieux comprendre le poids et le rôle des difficultés issues de l'immigration dans le choix de nos sujets pour le travail autonome indépendant, ainsi que de mieux comprendre comment divers facteurs s'entrecroisent et interagissent lors de ce processus.

### 3.3.3 Méthode et univers d'analyse

Dans le cadre de ce mémoire, nous avons procédé à une collecte de données primaires par l'entremise des entretiens qualitatifs, plus spécifiquement de l'entrevue semi-dirigée.

L'entrevue semi-dirigée consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant à la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé (Savoie-Zajc, 2009, p.340).

Nous avons retenu comme méthode de cueillette de données l'entrevue semi-dirigée parce que celle-ci correspond mieux aux objectifs et à la question de la présente recherche. En fait, c'est une méthode qui est recommandée pour les recherches qui s'intéressent aux expériences de vies dans l'optique de les restituer dans le contexte socioéconomique et institutionnel dans lequel s'inscrivent les rapports sociaux (Pirès, 1997). Dans ce cas, chaque individu est un « informateur au sens strict du terme : on a besoin de lui pour obtenir certains renseignements sur l'objet » (*ibid.*, p.153). Notre matériau de recherche est donc constitué du contenu des entrevues individuelles réalisées. C'est un matériau « vivant » provoqué par le chercheur et produit par l'activité de recherche.

Le choix de cette méthode est aussi justifié par les « arguments classiques » énoncés par les chercheurs faisant de la recherche qualitative. Il s'agit d'abord d'un argument d'ordre épistémologique, selon lequel cette méthode permet l'exploration en profondeur de la perspective et de l'expérience de l'acteur, mais aussi d'un argument d'ordre éthico-politique, selon lequel cette méthode ouvre à la compréhension et à la connaissance de l'intérieur des dilemmes et des enjeux auxquels fait face l'acteur (Poupart, 1997). Nous pensons que l'entretien qualitatif est la méthode par excellence pour permettre au participant d'exprimer le plus librement ses perceptions ainsi que son expérience de la réalité sociale et, par le fait même, d'en donner l'accès au chercheur. Du point de vue éthico-politique, l'entretien nous permet de recueillir et d'analyser des données empiriques tout en respectant la perspective sociologique critique que commande l'angle à partir duquel nous étudions notre objet. À cet égard, Poupart (1997) mentionne que l'entretien peut être vu comme « un instrument privilégié » pour mettre en évidence, de l'intérieur, les iniquités dont peuvent faire l'objet certains groupes considérés comme « différents », certaines minorités ethniques, ou encore les « victimes » de toutes sortes. Or s'intéresser au phénomène du travail autonome chez les immigrants, plus particulièrement au processus par

lequel ces derniers se tournent vers le travail autonome, suppose une potentielle confrontation avec les enjeux auxquels l'acteur a dû faire face ainsi qu'avec les difficultés d'insertion socioprofessionnelle rencontrées en chemin.

En somme, le matériau de cette recherche est constitué à la fois des représentations de nos participants à l'étude et des faits « objectifs » de leur réalité sociale vécue. Bien sûr, les faits ne peuvent être appréhendés en dehors du filtre interprétatif des participants qui reconstituent pour nous leurs trajectoires socioprofessionnelles. Qui plus est, à cela s'ajoute l'interprétation par le chercheur du travail interprétatif des participants. Alors, il est question d'une analyse qui peut être définie comme « une démarche discursive de reformulation, d'explicitation ou de théorisation d'un témoignage, d'une expérience ou d'un phénomène. La logique à l'œuvre participe de la découverte et de la construction du sens » (Paillé et Mucchielli, 2008, p.6).

#### 3.3.4 Mode de recrutement

Pour recruter nos participants à l'étude, nous avons misé sur un type d'échantillonnage non probabiliste, donc une sélection non aléatoire. La technique par quota devait absolument être respectée, en raison de la nécessité de recruter autant d'hommes que de femmes. Avant d'amorcer notre recherche, nous avons pensé que la meilleure ressource pour dénicher nos répondants était le journal de la communauté roumaine à Montréal « Zig-Zag ». Nous présumons que les travailleurs autonomes d'origine roumaine cherchent à se faire de la publicité auprès de la clientèle roumaine, et donc que nous trouverions des candidats par ce biais. C'est ainsi qu'après avoir consulté quelques numéros consécutifs, nous avons dressé une liste de 46 candidats potentiels qui correspondaient à nos critères de recherche et satisfaisaient au principe de la diversification du groupe. Ensuite, nous les avons tous contactés par téléphone afin de vérifier leur admissibilité et d'obtenir leur accord à la participation à l'étude. Toutefois, cette liste s'est vite épuisée, malgré le fait que nous n'avions pas encore atteint le nombre escompté de répondants. Quelques raisons

viennent expliquer cette situation. Certains refusaient sans aucun motif (entre autres, un individu a refusé d'y participer, même après avoir donné préalablement son accord), d'autres parce qu'ils n'avaient pas de temps à nous accorder. D'autres encore furent refusés parce qu'ils ne répondaient pas à certains critères, comme celui de la durée du temps passé au Québec. Une autre partie a été exclue en raison de leur profil très semblable à celui d'autres candidats qui avaient déjà confirmé leur participation à notre recherche. De cette liste, nous avons tout de même pu recruter 9 individus. Les 3 autres participants ont été recrutés grâce à notre réseau personnel, développé à travers nos diverses activités universitaires et sociales, dont un participant selon le principe « boule de neige ». Compte tenu des difficultés rencontrées pour trouver les trois répondants qui nous manquaient, mais aussi pour respecter les disponibilités de quelques-uns de nos répondants, notre recherche sur le terrain a pris plus de temps qu'initialement prévu et s'est déroulée entre octobre 2016 et mai 2017.

Notons enfin que, parce que notre recherche implique une analyse de données de type qualitatif récoltées par l'entremise des entrevues semi-dirigées, nous avons dû respecter les règles éthiques nécessaires et obtenir une certification éthique<sup>23</sup>. À titre informatif, le lecteur peut consulter le formulaire de consentement lu et signé par les participants avant chaque entretien (voir l'annexe B).

### 3.3.5 Grille d'entretien

Dans le but d'obtenir une information détaillée et nuancée sur notre objet de recherche de la part de nos participants à l'étude, nous avons conçu une grille d'entretien (Annexe A). Nous avons cherché à savoir quels sont leur parcours migratoire et leurs aspirations socioprofessionnelles, quelles ont été leurs principales

---

<sup>23</sup> Notre projet de mémoire a été approuvé par le Comité d'Éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains de la Faculté des Sciences humaines (CERPÉ 4).

difficultés en matière d'insertion socioprofessionnelle sur le marché du travail québécois et dans quelle mesure ils attribuent leur entrée dans le travail autonome indépendant à ces difficultés. De même, nous avons cherché à obtenir des informations qui pouvaient nous aider à reconstituer la trajectoire professionnelle de chaque individu rencontré, à savoir des faits sur les emplois occupés et les études réalisées après immigration ainsi que d'autres informations contextuelles. Enfin, nous avons intérêt à savoir dans quelles circonstances ils ont fait leur choix pour le travail autonome indépendant.

Notre grille d'entrevue abordait les thèmes suivants :

- 1) Contexte prémigratoire : la vie professionnelle avant émigration et les motifs d'immigration, les projets et les objectifs professionnels à réaliser au Québec
- 2) Difficultés rencontrées lors de l'intégration du marché du travail québécois : la reconnaissance des diplômes, la connaissance du français et/ou de l'anglais, le réseau social, les pratiques discriminatoires, expérience canadienne de travail, lettre de recommandation
- 3) Trajectoire professionnelle au Québec : les emplois occupés depuis l'arrivée au Québec jusqu'au travail autonome et les motifs à la base de ces changements
- 4) La place des difficultés rencontrées lors du processus d'insertion socioprofessionnelle parmi d'autres facteurs déterminants du travail autonome : la décision de devenir travailleur autonome (les motifs et les circonstances entourant ce choix), perceptions des individus par rapport au rôle que ces difficultés ont eu dans l'entrée dans le travail autonome indépendant.

La grille d'entretien contenait des questions ouvertes pour laisser libre cours à l'expression de l'interviewé, ainsi que des questions fermées pour apporter de la

précision. En ce qui concerne l'ordre des questions, celui-ci a été conçu de manière à ce qu'il respecte la chronologie des événements; les questions visant l'expérience prémigratoire, par exemple, ont été posées avant celles portant sur la trajectoire post-migratoire. Pour ce qui est des questions se rapportant aux difficultés rencontrées pour intégrer le marché du travail local, nous avons repris les mêmes thèmes signalés par la littérature consultée.

### 3.3.6 Procédure d'analyse de données

Pour analyser les données, nous avons procédé, dans un premier temps, à une analyse de contenu à partir de thèmes et de catégories conceptuelles, et dans un deuxième temps, à une analyse des trajectoires socioprofessionnelles de chacun de nos répondants. Pour la construction de notre grille d'analyse, nous nous sommes servies tout d'abord des thèmes de la grille d'entretien construite à partir de notre cadre conceptuel et problématique. Donc, la grille permettait d'opérer des comparaisons entre différents répondants sur le même thème. D'autres éléments qui sont ressortis du discours des acteurs y ont été ajoutés de sorte que certaines rubriques comportaient un caractère informatif, alors que d'autres renvoyaient davantage aux catégories conceptuelles découlant de notre question de recherche et de l'angle sous lequel nous l'avons envisagée.

Les thèmes suivants ont été analysés : la décision d'émigrer, la situation dans le pays d'origine, le choix du Québec comme destination, les projets migratoires et les attentes envers l'immigration, les objectifs professionnels à atteindre, les difficultés pour intégrer le marché du travail local (la non-reconnaissance des diplômes, l'expérience canadienne de travail, la méconnaissance du français et/ou de l'anglais, l'exigence du bilinguisme, le réseau social), la dévaluation du capital humain acquis à l'étranger, la déqualification, les emplois précaires, les efforts pour regagner le statut professionnel prémigratoire, les motifs du passage au travail autonome, les avantages

et les désavantages du travail autonome, les opportunités et les alternatives professionnelles, la présence des enfants en bas âge. Pour chaque thème, nous avons comparé les discours des répondants, fait ressortir les points communs et créé des sous-groupes de comparaison. En outre, nous avons recouru à un autre type d'annotation identifié par Paillé et Mucchielli, soit l'énoncé. Plus précisément, nous avons fait « *une courte synthèse du contenu* » en répondant aux questions suivantes : « quel est l'essentiel du propos tenu par le sujet dans l'extrait correspondant? Qu'est-ce qui est rapporté, exprimé, raconté? » (Paillé et Mucchielli, 2008, p.14).

Après ce premier exercice, nous avons procédé à la reconstitution des trajectoires professionnelles de chacun de nos répondants. Cet exercice nous a permis non seulement de visualiser le parcours migratoire de nos acteurs dans son ensemble, ce qui a apporté une richesse à la compréhension du phénomène de l'intérieur, mais aussi de mettre le doigt sur les effets engendrés par les difficultés d'insertion socioprofessionnelle, que nous avons, entre autres, analysées par le biais de leur mobilité professionnelle.

### 3.3.7 Présentation des répondants

Nous avons réalisé des entrevues avec 12 répondants, dont six femmes et six hommes. Tous sont originaires de Roumanie et sont arrivés au Québec dans la catégorie économique des « travailleurs qualifiés ». Au moment de la réalisation des entrevues, tous étaient au pays depuis un minimum de 9 ans et un maximum de 15 ans. Nos répondants ont entre 36 et 54 ans, proviennent de domaines scolaires et professionnels divers et ont des niveaux d'études variés. À partir des données que nous avons recueillies sur le profil sociodémographique des participants, nous avons pu constater que la grande majorité d'entre eux avaient fait des études universitaires de premier ou de deuxième cycle : huit participants étaient en possession d'un baccalauréat, un seul détenait un doctorat, un autre avait une maîtrise et deux d'entre

eux détenaient des diplômes collégiaux. Nous présentons ici nos répondants selon le sexe, le plus haut diplôme obtenu et le domaine de formation, l'âge au moment de l'entrevue, l'année de l'immigration, la situation actuelle sur le marché du travail.

**Tableau 3.1**

Portrait des répondants

Code	Sexe	Âge	Niveau du plus haut diplôme obtenu	Année d'immigration	Situation avant immigration	Situation au moment de l'entrevue
F1	Femme	36	BAC en droit	2005	Conseillère juridique, en stage pour devenir notaire	Courtier hypothécaire
F2	Femme	38	BAC en littérature et langues étrangères, anglais, slovaque, traduction et interprétation	2003	Professeure, traductrice	Agent d'assurances dommages des particuliers
F3	Femme	43	Doctorat en droit	2001	Avocat, chargé de cours à l'université	Avocate
F4	Femme	37	BAC en sciences économiques	2003	Comptable	Comptable

F5	Femme	44	Diplôme de licence en langues et littératures française et italienne	2005	Traductrice, propriétaire d'un bureau de traduction	Traducteur
F6	Femme	52	DEC mode et production	2001	Cadre, contrôleur de qualité	Service de garde en milieu familial 15
H1	Homme	42	BAC en droit	2002	Avocat	Notaire, conseiller juridique
H2	Homme	39	DEC photographie	2002	Photoreporter	Photographe
H3	Homme	54	BAC en forage et extraction	2004	Cadre, Ingénieur forage et extraction	Mécanicien
H4	Homme	47	BAC en informatique	2002	Informaticien	Informaticien
H5	Homme	41	BAC études musicales, violon	2007	Professeur de violon	Chauffeur de camion
H6	Homme	41	BAC en droit	2002	Avocat	Rénovateur résidentiel

## CHAPITRE IV

### ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES

Le présent chapitre entame l'analyse des données que nous avons recueillies dans le cadre de notre recherche sur le terrain. Rappelons tout de suite que notre recherche se situe dans une démarche qualitative. Par suite, l'analyse des données vise la compréhension et l'interprétation des pratiques et des expériences plutôt que la mesure des variables à l'aide des procédés mathématiques (Paillé et Mucchieli, 2008). Analyser les résultats d'une enquête signifie les mettre en perspective en les reliant au problème étudié et à l'hypothèse formulée au départ. C'est l'opération qui permet de faire apparaître l'influence de certaines variables ou de certains facteurs sur le phénomène étudié et consiste « à faire parler » les données recueillies (Tremblay, Perrier, 2006). Pour ce faire, nous allons procéder, dans un premier temps, à une lecture verticale du corpus recueilli, pour favoriser notamment la comparaison de différents fragments de discours se rapportant à un même thème et issus de différents entretiens dans le but de repérer des ressemblances, des convergences ou des divergences entre les individus que nous avons rencontrés. Nous analyserons alors les thèmes issus de la problématique qu'on trouve dans la grille d'entrevue. Ainsi, au début, il sera question du contexte prémigratoire, notamment des motivations à la base de la décision d'émigrer, des attentes face à l'immigration et des projets migratoires à réaliser à travers l'immigration. Ensuite, notre intérêt portera sur l'intégration en emploi des sujets, plus particulièrement sur les difficultés que ceux-ci

ont rencontrées sur le marché du travail québécois. Également, pour mieux saisir la dynamique et la complexité, mais aussi l'unicité des parcours d'intégration de nos participants, nous nous pencherons sur leurs trajectoires professionnelles au Québec. Finalement, nous allons poser un regard sur la perception de nos participants quant à la place des difficultés rencontrées lors du processus de leur insertion professionnelle parmi d'autres facteurs déterminants du travail autonome.

Une fois la présentation des données terminée, encore faut-il interpréter les résultats recueillis, soit établir un rapport entre le portrait descriptif des données, la problématique et le champ d'investigation au sein duquel la recherche s'est développée. Par ailleurs, la cueillette des données n'est jamais indépendante de la problématique théorique qui l'oriente et lui donne sens. L'interprétation des données est donc par excellence le moment de la construction du sens. Il revient au chercheur, dans sa démarche d'analyse, de dégager et d'interpréter le sens que l'acteur a construit à partir de sa réalité (Blais et Martineau, 2006). Le fait d'extraire ce sens permet d'aller « au-delà » de ce que les données brutes disent *a priori* (Denzin et Lincoln, 2017). En termes plus précis, il sera question, dans cette étape, de faire appel à des lectures sélectives du corpus, et ce, à travers les grilles d'analyse préalablement choisies dans le cadrage théorique et complétées lors des étapes suivantes de l'enquête. Toutefois, l'interprétation « ne peut pas se résumer à l'incorporation d'une nouvelle information (des données empiriques nouvelles) dans un vieux modèle » (Paillé, 2006). Pour construire le sens pour l'ensemble du corpus et trouver une ligne d'interprétation globale, il sera question, ensuite, de réaliser une lecture transversale des données en passant plus librement, par l'association des idées, d'un thème à l'autre et d'un entretien à l'autre.

## 4.1 Contexte prémigratoire

Pour une meilleure compréhension du processus par lequel les « travailleurs qualifiés » roumains deviennent des travailleurs autonomes, il nous semble pertinent de suivre toute leur trajectoire migratoire, c'est-à-dire en commençant par la période pendant laquelle est née l'idée d'émigrer, puis en remontant jusqu'au moment où ils ont décidé de travailler à leur propre compte. Pourquoi commencer avec la situation prémigratoire? Syed (2008) suggère que les motifs et les conditions d'émigration se répercutent ensuite sur les trajectoires des migrants après leur arrivée dans le pays d'immigration. Donc, tout d'abord, nous allons faire une incursion dans la période qui a précédé la décision de nos sujets de s'établir au Québec.

### 4.1.1 La décision d'émigrer

Pourquoi émigrer, en fait? Des chercheurs se sont penchés sur la question pour chercher quelles sont les motivations qui amènent un individu ou une famille à prendre une décision de départ *a priori* définitif. Est-ce le désir d'améliorer sa qualité de vie, l'envie de découvrir de nouveaux horizons, un rêve d'une vie plus épanouie et plus libre ou bien la fuite d'une contrainte imposée par la situation sociale, économique ou politique du pays? Non seulement les raisons peuvent être variées, mais elles sont conditionnées par une combinaison de divers facteurs internes et externes, individuels et/ou familiaux (Ryan *et al.*, 2008). Rappelons qu'*a priori*, parce qu'elle appartient à la catégorie de l'immigration économique, la population à l'étude de notre recherche n'a pas été contrainte de quitter la Roumanie, ce qui veut dire que, dans leur cas, on pourrait présumer que la décision d'émigrer résulterait plutôt d'un choix personnel ou familial. Un choix pour atteindre certains objectifs professionnels et personnels ou pour réaliser des projets. Qu'en est-il réellement?

*La situation économique dans le pays d'origine*

Il ressort de nos entrevues que la situation économique précaire et instable du pays figure parmi les facteurs qui ont influencé le plus la décision d'émigrer de nos répondants. En effet, la crise économique qui sévissait en Roumanie, après la chute du régime communiste, se fait ressentir dans la vie de tous les jours de ces citoyens, qui sont confrontés à des taux élevés de chômage et d'inflation, à une offre d'emplois précaires caractérisés par des salaires bas, à la corruption, etc. Qui plus est, rien n'indiquait une amélioration de la situation au moment de leur départ. Dans ces conditions, une partie importante de la population se tourne vers l'immigration.

Les participants<sup>24</sup> F5, F6 et H6 indiquent clairement que c'était le contexte économique du pays qui les a poussés à prendre la décision d'immigrer. Ainsi, F6 pointe du doigt la baisse des emplois disponibles sur le marché du travail, le manque de perspective aussi que le taux élevé d'inflation. Avec sa famille (son époux et deux enfants), elle décide donc d'immigrer au Canada :

Économiquement, le manque de travail, les usines fermées. [...] il n'y avait aucune perspective en vue. Aucun signe que ça allait aller mieux... On était bien, on avait de quoi vivre, juste que l'inflation a tout changé... C'était en 1995-1996, quand il y a eu une inflation terrible à la fin de l'année... Et depuis a commencé le déclin (F6).

Pour H3, ce sont plutôt les conséquences de la crise politique et économique du pays qui contribuent à ce qu'il prenne la décision d'immigrer. Il raconte que « [...] la vie devenait de plus en plus difficile en raison de l'inflation, de la corruption [...] ».

---

<sup>24</sup> Dans les lignes qui suivent, les codes alphanumériques des hommes commenceront par la lettre H, alors que ceux des femmes commenceront par la lettre F.

Si H1 reconnaît que « [...] ce n'étaient pas les meilleurs temps pour la Roumanie », il dit aussi que le fait d'être jeune a contribué à ce qu'il veuille chercher « quelque chose de mieux, de plus, de nouveau ».

*Offrir un meilleur avenir aux enfants*

Pour d'autres, ce n'était pas seulement la situation économique du pays qui les inquiétait, mais aussi l'avenir des enfants, dans un pays où aucun indicateur ne laissait penser que la situation économique et politique allait se redresser. Il ressort également que le phénomène de l'« exode humain » caractérisant cette période joue aussi un rôle dans la décision d'immigrer. C'est dans ces conditions que F5 prend la décision d'immigrer : « [...] on voyait que les gens...il y avait un exode des gens, et pas seulement ça, [...] j'avais aussi un enfant de 7 ans pour lequel je ne voyais pas d'avenir dans notre pays ».

C'était aussi en pensant à l'avenir de leurs enfants que F1, F4, H2, H5 et H6 ont pris la décision d'immigrer, même si F1, F4 et H6 n'en avaient pas encore à ce moment-là. C'est en pensant à leurs « futurs enfants » que F1 accepta la proposition de son conjoint qui voulait vivre ailleurs et qui en était, entre autres, à sa deuxième demande d'immigration au Canada, après un refus. F4 quant à elle avait « des projets d'enfants », mais « ailleurs » (pas en Roumanie), dit-elle. H2, qui avait déjà un enfant et qui n'était pas satisfait du « côté financier », car « les revenus étaient limités » est parti « pour une meilleure vie, pour l'avenir des enfants ». H5, qui à l'époque avait un seul enfant, ne voulait pas que son fils vive dans « l'insécurité ». H6 pensait que l'immigration au Canada allait apporter à lui et à sa femme « une vie plus facile et plus harmonieuse » et offrir un « bon avenir » à leurs enfants.

*Rejoindre la famille et des amis ou autre*

L'histoire liée à la décision d'immigrer a été tout autre pour F2 et F3. Tandis que F3 avait l'intention de rejoindre des membres de sa belle-famille, pour F2, la décision d'immigrer a été « une provocation ». En fait, F3 immigrer pour rejoindre le frère de son mari déjà établi au Canada : « Parce que j'avais ici le beau-frère, il y était installé déjà, donc, moi je n'ai pas de frères, de sœurs, c'était le frère de mon mari, c'était le seul frère de mon mari. On a dit qu'on sera ensemble [...] ».

Par contre, F2 voulait se mettre à l'épreuve et vérifier si elle se qualifiait elle aussi comme les autres pour être admise au Canada. Une fois toutes les épreuves passées, elle n'a pas osé reculer.

Sincèrement, je n'ai jamais pensé à immigrer. Tout accidentellement, lors d'un cours d'anglais que je donnais pour des adultes, j'ai fait la connaissance d'un couple qui se préparait à immigrer au Canada. [...] j'ai commencé à y penser et finalement j'ai soumis mon dossier pour voir si je me qualifie. [...]. Pratiquement, cela a été plus une provocation. Une fois que le dossier a été accepté, on a décidé d'essayer (F2).

H4 quitte son pays d'origine, la Roumanie, pour vivre un temps en France, où il fait d'ailleurs des études collégiales. Après avoir rendu visite à des amis au Canada, il décide de s'y installer. « C'était une aventure », dit-il, mais en même temps il y voyait de nouvelles opportunités pour s'épanouir professionnellement.

Que ce soit pour fuir la situation économique précaire du pays, offrir un meilleur avenir aux enfants, rejoindre les autres membres de la famille, s'épanouir professionnellement ou même répondre à des « provocations », les participants à notre étude quittent leur pays en cherchant à combler un manque ou à satisfaire un besoin qui se situe au niveau individuel. Leur décision d'immigrer correspond souvent au désir de vivre mieux, de s'épanouir, d'avoir des opportunités pour pouvoir améliorer leur qualité de vie et de découvrir d'autres manières de penser et d'être.

#### 4.1.2 Choisir le Québec comme destination

Pourquoi nos participants ont-ils choisi le Québec comme destination? Est-ce qu'immigrer au Québec est un choix ou plutôt la seule opportunité pour eux? Nous allons regarder dans les lignes suivantes quelles sont les dimensions et les considérations qui entrent en compte lors du choix du Québec comme destination.

Pour la grande majorité de nos participants, la question linguistique joue un rôle dans leur décision de s'établir au Québec. Plus particulièrement, la connaissance de la langue française est considérée par eux comme un avantage pour s'y installer, en raison notamment de l'image qu'ils ont du Québec, à savoir une province francophone où le français est nécessaire pour y vivre et travailler. La priorité accordée à la langue dans la politique d'immigration afin de renforcer le poids politico-démographique du Québec dans la Confédération canadienne (Pagé, Lamarre, 2010, p.4) n'est certes pas étrangère à cette perception. Évidemment, la sélection de nouveaux arrivants s'appuie notamment sur leurs capacités d'intégration à la majorité francophone de la province.

H1 avait trois options pour immigrer : l'Europe occidentale, l'Australie et le Québec. Puisque sa femme avait fait des études en France et qu'elle parlait le français, il voulait émigrer dans un pays francophone. Comme l'Europe lui semblait être un continent « fermé, compliqué », il leur restait le Québec. Soulignant l'importance de la connaissance du français au Québec, H1 remarque qu'« [...] au moins un de nous avait des chances ». On observe le même scénario dans le cas de H6. Au moment où ils ont pris la décision d'immigrer, deux options s'offraient à H6 et à sa conjointe : soit l'Australie, soit le Canada. Sa femme a choisi le Canada non seulement parce que l'Australie lui semblait très loin, mais parce qu'elle connaissait déjà le français, qu'elle avait appris à l'école comme deuxième langue. Son intégration au Québec lui semblait donc être plus facile de ce point de vue. H5 invoque le même motif en plus

de signaler un autre avantage de l'immigration au Canada, celui de pouvoir immigrer avec l'épouse/époux (conjointe/conjoint) et les enfants, s'il y a lieu : « C'était le seul pays où on pouvait immigrer avec mon enfant et mon épouse et on a choisi le Québec à cause de la langue française qui s'y parle ».

F3, qui voulait rejoindre des proches de la famille déjà installés au Canada, choisit le Québec en raison de son caractère francophone, plus précisément en raison du système de droit français (civiliste), le même qu'en Roumanie et qu'elle veut continuer à pratiquer au Québec.

Parce que je pensais que c'est plus facile du point de vue de ma carrière, car c'était le droit civil, le même droit civil que j'ai fait en Roumanie. Donc c'était dans mon intention de poursuivre mes cours dans le domaine du droit pour faire mes équivalences, donc, c'est plus facile ici que dans une autre province, à cause du système français du droit (F3).

Les politiques d'immigration et d'intégration du Québec se distinguent des politiques du gouvernement fédéral, notamment par la façon dont la société québécoise se représente et est représentée à l'étranger (Labelle, 2005). Selon les termes de l'Accord Canada-Québec, l'État québécois est responsable des services d'accueil et d'insertion économique et linguistique offerts aux résidents permanents (*ibid.*). H3 a retenu le Québec comme destination, notamment en raison de la représentation positive qu'il en avait et parce qu'il était persuadé que le processus d'immigration durait moins longtemps que dans une autre province.

On connaissait déjà qu'il y avait deux procédures distinctes, une pour la partie fédérale et une autre pour le Québec, et que pour Québec le procès est différent et que ça avance plus vite [...]. Selon ce qu'on a appris sur internet [...] il y a au Québec une protection sociale, différente de celle de la partie fédérale (H3).

La présence de la famille, des amis ou de la communauté d'origine dans le pays d'immigration est susceptible d'influencer la décision d'immigrer dans un endroit précis. Fortin, qui s'est intéressée à la question de la participation des proches dans

l'élaboration, la conception et la réalisation du projet migratoire, constate que le fait de connaître des personnes déjà établies dans la société d'immigration n'est pas nécessairement lié au désir de migrer, mais contribue à la « faisabilité » du projet (Fortin, 2002). F4 nous dit qu'au moment où l'idée d'émigrer leur est venue, « c'était le Canada, puis la Nouvelle-Zélande qui acceptaient des immigrants ». Ils ont choisi le Canada, notamment le Québec, parce qu'ils y avaient un ami. Même histoire pour H2 dont la belle-sœur était établie à Montréal depuis 4 ans. Dans le cas de H4, ses amis, qui l'ont invité leur rendre visite à Montréal, ont joué un rôle déterminant dans son processus d'immigration, notamment en lui faisant découvrir de nouvelles opportunités sur le plan professionnel.

Parfois, ce ne sont ni des amis, ni des proches de la famille, mais des gens qui sont déjà en processus d'immigration qui vont inspirer les autres. C'est le cas de F6 et F2, qui ont fait connaissance « tout accidentellement » avec des gens qui avaient déjà entamé leurs démarches pour immigrer et qui ont partagé l'information qu'ils connaissaient sur le Québec. Pour F2, si l'idée d'immigrer est liée à la connaissance par hasard d'un couple en train d'immigrer, l'endroit de l'immigration, à savoir le Québec, n'est pas un hasard puisqu'il coïncide avec la destination migratoire choisie par ce couple de compatriotes qui les a inspirés à migrer. F6 avait l'intention de quitter le pays, mais elle ne savait tout simplement pas où aller. Après que son mari fut parti travailler aux Pays-Bas, d'où il pensait pouvoir rejoindre son frère aux États-Unis d'Amérique, mais sans succès, ils « [...] ont entendu qu'au Canada il y avait un programme d'immigration sur la base de métiers [...] ». Alors leur espérance devint le Canada, mais malheureusement pour eux, ils ne connaissaient guère les démarches qu'ils devaient faire. Ils choisirent la province du Québec parce que la personne qui les a aidés dans leurs démarches d'immigration avait fait le même choix.

Tout accidentellement on a rencontré quelqu'un qui nous a demandé si nous ne voulions pas immigrer. C'était une enseignante de français (qui était en

processus d'immigration elle aussi), c'était elle qui nous a donné l'adresse, c'était elle encore qui nous a aidés à remplir les formulaires pour faire la demande. Oui, tout accidentellement. On rêvait, on voulait partir, mais on ne savait comment. C'est comme si Dieu nous a fait rencontrer cette femme (F6).

Pour cette section nous pouvons conclure que si, pour certains de nos participants à l'étude, le Québec apparaît comme la seule opportunité pour pouvoir immigrer, pour d'autres, c'est un choix conditionné par le caractère francophone de la province, par son accessibilité et par la présence des proches. La connaissance du français, en particulier, est perçue comme un facteur facilitant l'intégration à la société québécoise. Les connaissances, les amis ou la famille déjà établis sur le lieu d'immigration jouent un rôle important au moment de prendre la décision d'immigrer, en tant que source d'information.

#### 4.1.3 Projets migratoires et attentes envers l'immigration

Dans les lignes qui suivent, nous allons regarder les attentes de nos participants envers l'immigration. Les attentes qui doivent permettre de combler les besoins qui ne pouvaient pas l'être en Roumanie.

Pour les personnes qui prennent la décision d'immigrer, l'immigration n'est qu'un moyen pour atteindre des objectifs, pour réaliser ses projets, pour accéder au niveau de vie souhaité. Atteindre un bon niveau de vie constitue une cause de l'immigration commune à tous les participants à notre recherche. Cependant, leurs attentes quant à leur qualité de vie sont particulières à chacun. Et si certains arrivent en ayant des projets concrets et une idée précise de ce qu'ils veulent réaliser au Québec, d'autres ne le savent pas encore, mais se montrent prêts à affronter la réalité.

Pour accéder au niveau de vie recherché ou atteindre un objectif personnel ou familial, avant même d'immigrer, certains participants à l'étude envisageaient de faire des études une fois arrivés au Québec. Cependant, étudier n'était pas un but en soi, mais

plutôt une stratégie pour pouvoir accéder au marché du travail. Il est à remarquer que tous ceux qui envisagent de faire des études voient dans la formation scolaire un moyen de continuer à travailler dans le même domaine qu'avant l'immigration.

F1 voulait suivre des études universitaires et obtenir un baccalauréat en droit. Elle en avait déjà un, mais étant au courant qu'elle ne pourrait pas l'utiliser au Québec (car « juste les cours généraux sont reconnus »). Elle espérait donc avoir la possibilité d'en obtenir un autre, délivré par une université québécoise. C'est le cas également de F2 et de H6. Ainsi, ce dernier déclare : « [...] on ne savait pas bien qu'est-ce qu'est-ce qu'on allait faire ici ». Toutefois, il savait qu'il fallait faire des études au Québec s'il voulait pouvoir « reprendre le travail en droit », tout comme en Roumanie avant l'immigration. F2 avait aussi l'intention de faire des études universitaires, une fois au Québec. Ce n'était pas non plus un projet en soi, mais plutôt un moyen pour réussir son intégration, puisqu'elle savait que « sans avoir des études faites ici », elle ne pouvait pas travailler comme traductrice ou professeure, comme elle le faisait en Roumanie. Or, elle voulait poursuivre sa carrière au Québec.

D'autres veulent saisir les nouvelles opportunités et réaliser leurs rêves. H4 immigre au Québec pour s'épanouir professionnellement, car il voyait ici de « meilleures opportunités » qu'en France. En plus de chercher une meilleure qualité de vie, F6 avait un projet qui lui tenait à cœur et qu'elle voulait réaliser au Canada : « toute ma vie je rêvais d'être infirmière (assistante médicale), [...] c'était mon rêve ». Le Canada se présentait pour elle, semble-t-il, comme l'endroit idéal pour le réaliser. Quant à F3, elle avait des projets très précis. Elle voulait s'impliquer dans des projets que le Canada avait à l'époque avec la Roumanie, des projets qui visaient la réforme juridique du pays. Tout en cherchant à obtenir les équivalences requises par le Barreau du Québec, elle pensait pouvoir continuer à travailler dans le domaine juridique. En même temps, elle n'excluait pas une réorientation de carrière. Pendant

la période où elle a été au Canada pour voir « comment les choses se déroulent ici », elle ne s'est pas renseignée seulement sur les démarches qu'elle devait suivre auprès du Barreau du Québec pour voir ses compétences reconnues, mais elle a regardé aussi vers d'autres domaines.

[...] pour un changement de carrière si le cas est. [...] de toute manière on a ici plein de possibilités, d'opportunités si on est dans le domaine juridique. On peut travailler n'importe où, même comme adjointe juridique, même comme... (F3).

Soulignons ici que F3 n'excluait pas, une fois les études finies, de travailler à son propre compte, car elle y était déjà habituée en Roumanie : « Donc, pas nécessairement de créer une entreprise, mais j'ai envisagé, parce qu'en Roumanie j'avais ma propre entreprise, donc j'étais habituée avec ce système d'entreprise, de travailler pour soi ».

D'autres encore n'ont pas encore développé de manière précise leurs projets d'immigration. Toutefois, ils se montrent prêts à commencer leur nouvelle vie au Québec, de manière à ce qu'ils puissent atteindre leurs objectifs professionnels et personnels. H3 voyait les choses de la manière suivante : « je pensais que peut-être avec le temps j'allais faire le même métier qu'en Roumanie (ingénieur en forages et extraction) ». Il précise « avec le temps », bien conscient qu'au Québec, il ne pouvait pas exercer tout de suite sa profession, car il ne maîtrisait pas bien les langues officielles du Canada. À travers son projet d'immigration, H2 cherchait à avoir la possibilité de mener « une vie décente », qui pour lui équivaut à avoir « une bonne auto, la possibilité de voyager, etc. », tout en faisant ce qu'il aimait le plus : de la photographie. Le projet de F4 à réaliser au Canada était « d'élever ses enfants », même si, au moment d'émigrer, elle ne les avait pas encore. De manière générale, son projet correspond à une intégration réussie dans la société d'accueil. Dans le cas de F5, elle s'attendait à ce qu'au Canada sa famille ait « de meilleures possibilités de vie

et sociales, aussi de meilleures conditions à l'école, pour l'emploi ». Pour elle « c'est très difficile de se faire des projets tant qu'on n'est pas dans ce pays [...] On s'imagine peut-être une chose, mais la vie, la vraie vie n'est peut-être pas celle qu'on l'a imaginée ».

Parfois, l'immigration rime avec aventure, sans aucun projet précis, si ce n'est de sortir de la Roumanie. C'est le cas de H1. Avocat dans son pays d'origine, il était en quête de « quelque chose de nouveau, de plus, de mieux », il cherchait « autre chose » que ce qu'il avait dans son pays. Il nous avoue qu'à ce moment il ne pensait à aucun projet spécifique : « la seule chose était l'idée de partir, tout simplement, pour changer l'air, changer le contexte ». « Le seul projet », comme il le dit, était « de sortir de l'est de l'Europe, de sortir de la Roumanie » et si cela ne fonctionnait pas, de retourner dans son pays.

De manière générale, en plus d'améliorer leur qualité de vie par le travail, plusieurs participants cherchent à réaliser divers projets personnels.

Les projets d'émigration/immigration de nos participants émergent dans un contexte prémigratoire propre à chacun. Les raisons de partir, les motivations et les attentes envers l'immigration sont différentes d'une personne à l'autre et, par conséquent, divers projets migratoires, personnels ou professionnels, accompagnent leur décision d'émigrer. Le choix du Québec comme destination d'immigration s'explique à la fois par son accessibilité et par divers avantages associés à la Belle Province, tels que la langue française parlée au Québec, la présence des proches et le système social, ainsi que les opportunités escomptées pour pouvoir y réaliser ses projets.

Premièrement, même si le contexte socioéconomique du pays d'origine a joué un rôle clé dans l'émergence de l'idée d'émigrer pour nos participants à l'étude, les motifs diffèrent néanmoins d'un participant à l'autre. En effet, bien que tous cherchent à

atteindre un bon niveau de vie, leurs raisons pour immigrer peuvent être aussi diverses que vivre dans un pays stable économiquement et politiquement pour pouvoir offrir un meilleur avenir aux enfants, vouloir faire des études, découvrir d'autres manières d'être, vivre avec d'autres membres de la famille, avoir des opportunités pour s'épanouir professionnellement. Deuxièmement, notons que les amis, la famille et les connaissances jouent un rôle important au moment de prendre la décision d'immigrer. Troisièmement, le caractère francophone du Québec, la perception d'une province ouverte à l'immigration qui offre des opportunités d'intégration professionnelle et personnelle, ont contribué à la décision des participants d'y immigrer. Quatrièmement - et cela nous rapproche un peu plus de notre objet d'étude – en ce qui concerne les objectifs professionnels à atteindre au Québec, plusieurs de nos participants souhaitent poursuivre leur carrière professionnelle prémigratoire après avoir immigré. Soulignons que seul un participant a envisagé de mettre en place, en cas de besoin, un projet d'entrepreneuriat.

#### 4.2 Difficultés à intégrer le marché du travail

Dans cette section, nous allons poursuivre l'analyse des données recueillies sur le thème des difficultés que nos participants à l'étude auraient pu rencontrer lors de leur intégration du marché du travail québécois. À cette étape de l'analyse, notre objectif est d'identifier les difficultés que nos participants disent avoir rencontrées pour intégrer le marché du travail montréalais. Rappelons que nous avons formulé l'hypothèse selon laquelle ces difficultés d'insertion socioprofessionnelle auraient des répercussions sur leur passage au travail autonome. Ainsi, il nous importe de bien les identifier telles qu'elles sont perçues par les participants.

Selon Boudarbat (2011), au Québec, 63,8 % des immigrants rencontrent des problèmes pour trouver de l'emploi durant les quatre premières années passées au

Canada. La nature de ces problèmes réside dans divers obstacles que les immigrants rencontrent dans leurs démarches d'insertion sur le marché du travail. Des chercheurs qui se sont penchés sur la question associent les difficultés d'intégration socioprofessionnelle des immigrants principalement aux barrières linguistiques, à la non-reconnaissance des acquis et des compétences, aux pratiques discriminatoires et au manque de réseaux sociaux (Chicha, 2010; Arcand *et al.*, 2009; Forcier, 2012). Le manque d'expérience canadienne et de contacts pouvant fournir des lettres de recommandation au besoin peut également nuire à l'insertion en emploi (*op. cit.*).

Nous avons donc inclus ces 5 sous-thèmes issus de la littérature dans la grille d'entrevue, bien que la question posée initialement aux participants était à dessein assez ouverte (voir annexe A). Il faut dire que toutes les difficultés mentionnées ci-haut se sont retrouvées dans leurs discours, mais d'une façon nuancée. Si tous ont répondu avoir rencontré des difficultés lors de leur insertion sur le marché du travail, toutefois, certains obstacles sont mentionnés plus souvent que d'autres. De notre enquête de terrain, il ressort que la non-reconnaissance des diplômes, le corporatisme des ordres professionnels, la méconnaissance des deux langues officielles du Canada et le manque d'expérience canadienne sont les trois difficultés les plus mentionnées par nos participants. De même, on remarque que chaque participant dit s'être heurté à au moins deux de ces difficultés. D'autres difficultés ont été mentionnées, comme l'adaptation à la nouvelle société et des emplois mal payés, entre autres.

#### 4.2.1 La non-reconnaissance des diplômes

*« Je pouvais juste regarder et admirer le diplôme  
que j'avais dans mes poches, c'est tout.  
[...] Donc, de quelle recherche d'emplois peut-on  
discuter si je n'avais même pas un diplôme? » (H5)*

Il semble que, pour les participants à notre étude, la non-reconnaissance des diplômes soit l'une des principales barrières à leur insertion en emploi au Québec. Il s'agit d'une caractéristique importante du marché du travail québécois qui n'était pas assez connue par la plupart d'entre eux. En fait, plusieurs lois et règlements régissent le système des ordres professionnels québécois. Pour exercer au Québec une profession ou pour porter un titre professionnel régi par le Code des professions, une personne doit détenir un permis et être un membre en règle de l'ordre professionnel responsable de cette profession. Le Code des professions réglemente la pratique de plusieurs professions et précise les conditions d'exercice professionnel. Les 46 ordres professionnels québécois possèdent chacun leurs propres pratiques administratives. Le Code prévoit deux types de professions, soit celles à exercice exclusif et celles à titre réservé. Au total, on recense 28 professions à exercice exclusif qui font chacune l'objet d'une loi particulière définissant les activités professionnelles réservées aux membres de l'ordre, et 26 professions à titre réservé, dont 16 prévoient pour leurs membres des actes qui leur sont réservés en exclusivité ou en partage avec d'autres professionnels. Pour avoir le droit d'exercer une profession à pratique exclusive ou de revendiquer un titre professionnel réservé, un candidat doit satisfaire aux exigences d'obtention du permis (par exemple, détenir un diplôme québécois prévu par règlement ou un autre diplôme reconnu comme équivalent, avoir fait un stage, avoir passé des examens, avoir de l'expérience, avoir une connaissance de la langue française appropriée à l'exercice de sa profession, etc.). Le candidat doit aussi satisfaire aux exigences administratives requises pour pouvoir s'inscrire au tableau de l'ordre. Par ailleurs, les frais pour l'obtention du permis ainsi que les frais d'inscription à l'ordre peuvent être parfois assez importants (MIDI, 2016). Donc, pour pouvoir exercer une profession régie par un ordre, il est nécessaire qu'un diplôme obtenu à l'extérieur du Québec soit reconnu par l'ordre concerné. Et si les immigrants de France bénéficient d'une reconnaissance des compétences

professionnelles médiatisée par l'État, ce n'est pas le cas des immigrants issus de la Roumanie.

Sur les 12 personnes interviewées, 9 envisageaient d'exercer des professions régies par des ordres professionnels au Québec (Tableau 2). Il s'agit des mêmes professions qu'ils exerçaient dans leur pays, sauf pour une participante (F6), qui voulait devenir infirmière au Québec, mais qui ne l'était pas dans son pays. Si quelques-uns étaient informés en détail de toutes les exigences de l'ordre auquel leur profession appartenait, d'autres ne l'étaient pas. Pourtant, les 9 personnes susmentionnées savaient qu'elles ne pourraient pas exercer leur profession tout de suite après leur arrivée au Canada. Voici quelques extraits de leur discours : « Je savais que même si j'ai travaillé en Roumanie dans le domaine du droit, ici je ne pouvais pas le faire... » (H1); « [...] on ne savait pas bien ce qu'on allait faire, il fallait faire des études » (H6); « [...] je devais refaire les cours, car notre diplôme de baccalauréat n'est pas reconnu ici à cent pour cent, juste les cours généraux sont reconnus » (F1); « Je pensais que peut-être avec le temps j'allais faire le même métier qu'en Roumanie » (H3); « [...] je savais que sans avoir des études faites ici, je ne pouvais pas travailler comme traducteur ou professeur » (F2).

Aucun de nos participants à l'étude n'a vu son diplôme reconnu en totalité. Comme nous avons pu le voir plus haut, 8 d'entre eux étaient en possession d'un baccalauréat, l'un détenait le niveau de doctorat, un autre avait une maîtrise et 2 autres détenaient des diplômes collégiaux (Tableau 1). Qu'est-ce qui leur est resté de tous ces titres?

En fait, F3, H3, et F5 ont fait une demande de reconnaissance de leurs diplômes auprès de l'ordre professionnel responsable de la profession que chacun voulait exercer. L'évaluation de leur demande leur a permis de savoir qu'ils devaient se conformer à certaines conditions, ce qui signifie que leurs diplômes n'ont pas été

reconnus et qu'ils ne pouvaient tout simplement pas accéder au marché du travail avec leur diplôme roumain. F5 raconte : « En fait, l'Ordre des traducteurs n'a pas reconnu mon diplôme. Avec *l'Évaluation comparative des études*<sup>25</sup> que j'ai reçue, je ne pouvais pas travailler dans mon domaine, [...] c'est par expérience que je suis devenue traductrice ». L'objectif professionnel de F1, F2, F4, H1, H5 et de H6 consistait à exercer la même profession que celle qu'ils exerçaient avant l'immigration. Dans les 6 cas, il s'agit des professions régies par un ordre professionnel au Québec. Aucun de ces répondants n'a demandé la reconnaissance de ses compétences auprès de l'ordre professionnel concerné, parce qu'ils savaient que leurs diplômes ne seraient pas acceptés ou reconnus. Par contre, tous ont fait une demande *d'Évaluation Comparative des Études effectuées hors Québec* afin de satisfaire soit aux conditions imposées par l'employeur, soit aux exigences d'admissibilité des institutions d'enseignement. H4, H2 et F6 n'ont fait aucune demande, dans le premier cas, parce qu'il savait que ses compétences lui seraient reconnues par l'employeur sans aucune évaluation et, dans les deuxième et troisième cas, parce qu'ils savaient que leurs compétences et expériences n'allaient pas être reconnues.

Pour se faire une idée de ce qu'un ordre professionnel ou le Ministère de l'Immigration (dans le cas de l'Évaluation comparative des études effectuées hors Québec) leur a reconnu, voilà quelques détails : F4, qui avait un baccalauréat en

---

<sup>25</sup> Il est possible de faire une demande *d'Évaluation comparative des études effectuées hors Québec* auprès du MIDI. Il faut savoir, cependant, que cette évaluation n'est utilisée qu'en soutien à la compréhension des documents scolaires par les employeurs. C'est un avis d'expert délivré à titre indicatif qui établit une comparaison générale entre deux systèmes éducatifs officiels. L'évaluation décrit les documents scolaires et indique à quels repères scolaires ou principaux diplômes et à quels domaines de formation du Québec peuvent être comparées les études effectuées hors Québec. Elle n'est ni un diplôme ni une équivalence du diplôme et elle ne crée en aucun cas une obligation envers un employeur, un ordre professionnel ou tout autre organisme de réglementation (MIDI, 2018a).

sciences économiques dans son pays, après avoir été inscrit dans le même programme à l'UQAM, a appris que sur les 30 cours qu'elle avait suivis au baccalauréat en Roumanie, seuls 7 lui ont été reconnus. F3 (détentrice d'un titre de Doctorat en droit en Roumanie) nous dit que pour pouvoir devenir membre du Barreau du Québec, elle a dû suivre des cours universitaires et que c'étaient « presque » les mêmes cours que ceux que les étudiants du programme du baccalauréat québécois en droit suivaient. H5 se retrouve dans la même situation, à savoir que son diplôme n'est pas reconnu. Or pour qu'il puisse atteindre ses objectifs professionnels, il lui faut refaire son baccalauréat. « [...] il fallait que je suive des cours universitaires. Juste quelques crédits m'ont été reconnus et pour que je puisse enseigner le violon à l'école, il fallait que je refasse presque toutes mes études ».

Tout comme F5, H6 revient sur le fait que *l'Évaluation comparative des études effectuées hors Québec* a très peu de poids auprès des employeurs et qu'il ne peut pas le faire valoir pour être embauché. Ses propos illustrent et résument très bien la situation du reste de l'échantillon, à savoir que la détention d'un diplôme, même reconnu comme équivalent par le gouvernement, ne garantit pas un emploi.

Le Ministère du Travail d'ici m'a reconnu mon diplôme, mon baccalauréat à 100 %. Bien sûr que pour se trouver ici un travail, même si le Ministère reconnaît le diplôme, c'est assez... (pause), disons pas facile, peut-être c'est impossible... Il faut faire des études ici (H6).

Il semble que ce ne soit pas seulement la non-reconnaissance des diplômes qui nuise à l'intégration au marché du travail, mais aussi l'origine de ceux-ci, comme le remarque un de nos répondants.

Oui, mon baccalauréat a été reconnu, juste que ce n'était pas suffisant pour que quelqu'un m'embauche. Non, ce n'était pas suffisant pour quelqu'un comme moi, qui avais un baccalauréat d'ailleurs, de l'extérieur du Canada et hors du Québec. Ça, j'ai compris plus tard (H4).

Il ressort aussi de l'analyse qu'il n'est pas toujours nécessairement question de reconnaissance des diplômes de la part d'un organisme de réglementation ou d'un employeur, surtout quand il s'agit d'une profession qui n'est pas régie par un Ordre professionnel. Parfois, une « mise à jour » des connaissances et des qualifications dans une institution d'enseignement québécoise suffit pour qu'il y ait une reconnaissance automatique des acquis. C'est ce que rapporte H4, informaticien de formation.

C'était comme si personne ne me prenait au sérieux. J'avais de la difficulté à comprendre pourquoi même après 4 mois de recherche active d'emploi personne ne m'embauchait. Ça a été la période la plus chaotique de ma vie. Je ne savais plus quoi faire. J'envoyais partout des CV, j'appelais pour proposer mes services, mais tout cela ne donnait rien, rien, aucun résultat, vous comprenez? Ce n'est que quand j'ai complété quelques cours à McGill que j'ai été embauché pour la première fois (H4).

On peut conclure que la non-reconnaissance des diplômes semble être l'un des principaux obstacles à l'insertion professionnelle de nos participants. Il s'agit ici de la dévaluation du capital humain acquis à l'étranger. Avec une reconnaissance partielle ou nulle des études, les immigrants doivent suivre un nombre important de cours pour compléter la formation suivie à l'étranger, ce qui a pour conséquence de retarder l'insertion au marché du travail. La reconnaissance des diplômes par une instance externe est incontournable dans la mesure où l'employeur peut avoir des difficultés à évaluer lui-même la valeur de la formation de l'immigrant, et aura parfois tendance à écarter les candidats ayant obtenu leurs diplômes à l'étranger pour cette raison. Autant et si longtemps que leurs diplômes ne valent presque rien sur le marché du travail québécois, nos répondants ne peuvent pas se qualifier pour des emplois requérant les mêmes qualifications qu'ils détiennent, mais obtenues à l'extérieur du Québec. Or, l'un des critères principaux pour être embauché reste la détention d'un diplôme au Québec ou son équivalent, ce qui n'est pas le cas de nos participants.

#### 4.2.2 Le manque d'expérience canadienne de travail

*[...] je me rappelle même, la première fois que j'ai participé à cette foire [d'emploi], je me suis présentée avec mon CV en plusieurs exemplaires, bien sûr, je l'ai donné à plusieurs agences, et un agent de recrutement, après avoir regardé mon CV, m'a dit que je n'avais aucune chance de trouver un emploi sans expérience canadienne.*  
(F5)

Une expérience sur le marché du travail canadien peut être exigée ou préférée par un employeur dans les professions réglementées et non réglementées. Boudarbat (2011) nous apprend qu'au Québec, la proportion d'immigrants qui ont déclaré au moins une fois le manque d'expérience canadienne de travail comme source de difficulté pour se trouver un emploi est de 71,8 %. Tel que mentionné plus haut, Philip Oreopoulos (2009, cité dans Forcier (2012), p.7) a remarqué qu'en ajoutant quatre à six ans d'expérience de travail canadien sur le CV d'un candidat, le lieu d'obtention du diplôme n'avait plus d'impact sur les chances d'obtenir un emploi dans son domaine. Cet obstacle semble être le plus significatif pour comprendre les problèmes d'intégration des immigrants, dans la mesure où l'intégration passe nécessairement par l'accès à une première expérience professionnelle au Canada.

Dans le cas de notre recherche, notons tout d'abord qu'aucun de nos participants n'avait de l'expérience canadienne de travail. Pour 10 des 12 participants, il s'agissait de leur première entrée au Canada. Pour les deux autres participants, ce n'était pas leur première fois au Canada, mais ils n'avaient quand même aucune expérience de travail dans ce pays.

Le manque d'expérience canadienne est un obstacle fréquent auquel nos participants se sont heurtés, peut-être l'obstacle le plus important et celui qui les a le plus surpris,

car ils ne s'y attendaient pas ou, du moins, ne lui accordaient pas assez d'importance.

H4 témoigne ainsi :

[...] moi, je ne m'attendais pas à ça, que l'expérience canadienne ait autant d'importance dans l'obtention d'un emploi. Oui, parce que c'est justement cette expérience de travail canadienne que tous les employeurs demandaient et cherchaient et que je n'en avais pas.

H4 ne peut s'expliquer autrement les refus répétés de sa candidature étant donné que ses compétences lui ont été reconnues, qu'il parle bien le français (après 4 ans de séjour en France) et qu'il postule des postes qui demandent seulement la connaissance du français (il ne maîtrise pas bien l'anglais). D'ailleurs, la plupart de nos participants trouvent crédible ou plausible l'explication du refus de leur candidature par leur manque d'expérience sur le marché canadien du travail. Le fait de ne recevoir aucun appel de retour pendant deux mois de recherche active d'emploi est relié directement, pour F5, à la non-satisfaction de cette condition nécessaire à l'embauche. C'est également l'avis de H5, qui n'a pas d'autre réponse pour comprendre pourquoi il n'a pas été embauché. Questionné sur l'importance de l'expérience canadienne de travail, il répond :

Certainement, oui, sans doute. Sinon, comment expliquer alors le fait que j'ai été convoqué à ma première entrevue d'embauche juste après 5 mois, ou pire encore, que j'ai été embauché pour la première fois au Canada après 6 mois et demi? Je ne pense pas qu'il s'agissait juste des compétences, parce que je ne cherchais pas des postes pour lesquels je n'avais pas les compétences requises, non (H5).

C'est lorsqu'un agent de recrutement lui a dit qu'elle n'avait aucune chance de se trouver un emploi sans expérience québécoise que F5 a compris à quel point l'expérience canadienne de travail est importante pour se trouver un emploi au Québec. Son témoignage se trouve en exergue, au début de cette sous-section. Cette participante se rend aussi compte que le problème est plus grave qu'elle ne le croit dans la mesure où cela devient « un cercle vicieux » : « [...] j'ai compris, c'était

comme un cercle vicieux, parce que d'une part on nous demande d'avoir de l'expérience canadienne, mais tu ne peux pas être embauché sans expérience canadienne ».

Certains s'expliquent le rejet de leur candidature par plus d'un facteur. Alors, ce n'est pas seulement le manque d'expérience canadienne, mais aussi le lieu d'obtention du diplôme qui compte. Pour F1, ces deux facteurs seraient susceptibles d'expliquer le rejet de sa candidature.

[...] peut-être que si j'avais fait mes études ici, si j'avais eu de l'expérience canadienne, je n'aurais pas eu si peur d'embarquer dans tout. Avant de devenir courtier hypothécaire, j'ai soumis plusieurs fois mon dossier afin d'obtenir un poste aux banques, mais sans expérience, ... vous savez, je n'ai pas reçu aucun appel, au moins pour participer à une entrevue d'embauche. [...] Ça a été la même chose quand j'ai commencé dans le domaine de l'hypothèque. Si j'avais eu de l'expérience... » (F1).

Remarquons quand même que, plus le poste est qualifié, plus les compétences recherchées par les employeurs sont pointues, et plus il est difficile de se passer de l'expérience canadienne. Voici ce que F4 avait à dire sur le sujet: « Mais oui, l'expérience, c'est très important, parce que le système est pas mal différent. C'est sûr que c'est très, très important. Dès que j'ai appliqué pour des emplois plus qualifiés, c'est sûr qu'on demandait une expérience canadienne ». H1 partage la même opinion.

[...] tu n'as pas besoin d'une expérience canadienne pour travailler à des jobs où tu es payé au salaire minimum, tu n'as pas besoin de beaucoup d'expérience, mais ultérieurement, quand tu cherches un emploi à un niveau un peu plus haut [...] on commence à te demander une expérience canadienne [...] et quand tu ne l'as pas, c'est difficile, c'est compliqué, c'est dur, oui c'est important de l'avoir, même si c'est un stage de formation (H1).

F3 et H1 considèrent que, du moment où les stages et même les études sont faits au Québec, cela peut aussi servir d'expérience de travail québécoise dans la mesure où cela s'est réalisé dans un contexte québécois. « Oui, c'est très bien d'avoir une

expérience canadienne. Je pense qu'on peut considérer comme expérience canadienne les études, la période des études », nous dit F3, tandis que H1 va encore plus loin : « S'il le faut, on peut travailler sans être payé pour se faire un portfolio [...] ». C'est justement en suivant ce principe que F6 a pu obtenir un poste plus qualifié. Pour acquérir une première expérience canadienne, elle a consciemment accepté un emploi mal payé. « Donc, j'ai commencé là-bas pour me faire une expérience, et puis quand j'allais chercher du travail quelque part, je disais que j'avais de l'expérience à cet atelier ».

Évidemment, ce n'est guère facile d'intégrer un marché du travail sans pouvoir satisfaire aux exigences requises. La non-reconnaissance ou la reconnaissance partielle des diplômes de nos participants n'était certainement pas le premier ou le seul obstacle à franchir pour pouvoir intégrer le nouveau marché du travail. Le manque d'expérience canadienne vient s'ajouter à cette liste et alourdir leurs démarches de recherche d'emploi dans la mesure où ils voient leur niveau employabilité baisser encore plus. Les participants à notre étude doivent donc se faire une place sur le marché du travail montréalais sans qu'on leur reconnaisse une grande partie de l'ensemble des aptitudes et expériences accumulées dans leur pays d'origine ou dans leur dernier pays de résidence. Ironiquement, ce sont ces mêmes formations et expériences qui leur ont ouvert les portes de l'immigration. L'exigence de l'expérience canadienne du travail vient rendre leur tâche encore plus difficile.

#### 4.2.3 La méconnaissance du français et/ou de l'anglais et l'exigence du bilinguisme

La connaissance de la langue française représente une condition à remplir pour être sélectionné comme candidat à l'immigration au Québec. Dans le cas des immigrants non francophones, le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et d'Inclusion encourage l'apprentissage de la langue française depuis le pays d'origine et met même à leur disposition des outils en ligne à cet effet (MIDI, 2018b). En effet, à

partir des années 1970, le Québec s'est doté de divers instruments légaux et institutionnels qui avaient pour objectif de favoriser l'intégration des immigrants à la communauté francophone. Des mesures, telles que les programmes de francisation, ont été mises en place pour encourager les nouveaux arrivants à adopter la langue française plutôt qu'anglaise, dans le but d'améliorer la position de la langue française, ce que prévoyait, entre autres, la Charte de la langue française, notamment la Loi 101 (Pagé et Lamarre, 2010). Toutefois, en dépit de diverses mesures issues de la Charte, le contexte nord-américain de l'économie québécoise ainsi que la présence d'une minorité anglophone font en sorte que l'anglais est fréquemment utilisé dans les milieux de travail au Québec, bien que l'usage du français soit prépondérant parmi les immigrants dont la langue maternelle est autre que l'anglais ou le français. En fait, 45,5 % des immigrants déclarent travailler dans cette langue. L'anglais est utilisé par plus de 32 % des travailleurs et environ 11 % travaillent dans les deux langues (*ibid.*)<sup>26</sup>. Par ailleurs, il arrive que pour exercer certains métiers, les employeurs exigent une connaissance fonctionnelle de l'anglais ou le bilinguisme. Cette exigence est particulièrement fréquente dans la région de Montréal et elle existe aussi dans d'autres régions du Québec (MIDI, 2018c).

Malgré le fait que chacun de nos participants ait été évalué au chapitre de son niveau de connaissance du français et/ou de l'anglais et ait reçu un certain pointage sur la base de ce critère pour pouvoir être sélectionné dans la catégorie « travailleurs qualifiés », il est difficile de nous prononcer sur leur niveau de français et/ou d'anglais à leur arrivée au Canada. Nous allons donner un aperçu de cette compétence en nous basant sur leurs dires et sur notre compréhension de la situation. Selon nos

---

<sup>26</sup> Les chiffres sont différents pour RMR de Montréal, où environ 16 % de travailleurs immigrants utilisent uniquement le français, 17 % uniquement l'anglais et plus de 50 % travaillent dans les deux langues (Pagé, Lamarre, 2010).

données, 9 de nos 12 participants ont eu besoin de suivre au Québec des cours de francisation ou des cours de français. Quelques-uns n'avaient aucune connaissance en français, d'autres avaient un français de base, d'autres encore, malgré le fait qu'ils avaient un français « fonctionnel », soit ne comprenaient pas le français « québécois », soit avaient encore du travail à faire pour parfaire leurs connaissances linguistiques.

Parce que F5 a été enseignante et traductrice de français dans son pays, elle jugeait avoir un niveau satisfaisant de français pour pouvoir intégrer le marché du travail. Par contre, elle n'avait aucune connaissance en anglais. F2 avait un bon niveau d'anglais, car elle était traductrice et interprète vers l'anglais dans son pays, mais pour le français, elle aurait voulu suivre des cours de francisation offerts par l'État, ce qui n'a pas été possible en raison de son niveau de français jugé au-dessus de celui qui était requis pour pouvoir bénéficier de ces cours. Dans le cas de H4, après une période de quelques années passées en France, où il a achevé ses études collégiales, la poursuite de cours de francisation n'avait aucun sens.

À leur arrivée au Québec H1, H3 et F6 ne parlaient pas du tout le français ou presque. Quant à l'anglais, H1 dit qu'il le parlait à « 50 pour cent », alors que F6 le parlait un petit peu et que H3 ne le parlait pas du tout. Bien que H5, H6 et F4 nous répondent qu'eux non plus ne pouvaient parler le français, leur situation est un peu meilleure que celles des répondants précédents. Voici comment H6 évalue sa connaissance de la langue française : « Mon niveau de français en arrivant était... (pause, ne trouve pas le mot approprié), un français de base, oui, le vocabulaire de base pour se débrouiller dans la vie quotidienne ». Dans ces trois cas, personne ne connaissait et ne parlait l'anglais. H2 et F1 disent qu'ils parlaient le français à leur arrivée, mais si H2 commettait « des fautes grammaticales » (ce qu'il trouvait, entre autres, « normal », car « au début il est difficile de comprendre ce qu'on te dit par téléphone, parce que tu n'as pas encore l'oreille formée »), F1 avoue qu'elle avait « des problèmes avec les

conjugaisons », en plus du fait qu'elle n'arrivait pas « à comprendre ce que les gens disaient ». Tous les deux jugent qu'ils avaient à leur arrivée un niveau élémentaire d'anglais. F3 ne nous donne pas des détails sur son niveau de français. Ce que nous savons, c'est qu'elle n'a pas suivi des cours de francisation, mais a suivi « des cours de français avancé à l'université » pendant qu'elle faisait ses équivalences (en suivant des cours à l'université) au niveau du Barreau du Québec. Donc, il est possible qu'elle ait eu un « bon » niveau de français.

Tandis que 9 participants à l'étude ont suivi des cours de francisation (de jour ou de soir), ou des cours de français donnés à l'université où ils faisaient en parallèle des études universitaires, seuls 3 d'entre eux ont suivi des cours d'anglais. 4 participants déclarent qu'ils n'ont pas eu besoin de le faire, car leur emploi ne le demandait pas. Les autres soit le maîtrisaient déjà (le cas de F2), soit l'ont appris eux-mêmes, car ils avaient des connaissances élémentaires et le contexte leur était favorable sous ce rapport (la conjointe de H4 était anglophone et à la maison ils parlaient en anglais; H2 avait des clients anglophones). Sur H1 nous savons juste qu'il parlait l'anglais à « 50 % » à son arrivée et qu'il n'a pas suivi des cours d'anglais (ce n'était pas une question dans la grille d'entrevue).

Toutefois, peu de répondants rapportent la méconnaissance du français comme une difficulté pour intégrer le marché du travail, vraisemblablement parce que plusieurs en avaient déjà une maîtrise acceptable à leur arrivée et que certains ont suivi en plus des cours de francisation. Il s'agit plutôt, pour ces personnes, de difficultés à s'adapter au « français québécois ».

Malgré le fait que je connaissais le français et l'anglais, parce qu'en fait, l'anglais était ma spécialisation [traductrice d'anglais], la première difficulté à mon premier emploi était la langue, parce que je n'étais pas habituée à l'accent d'ici (F2).

Malgré cela, un répondant déclare que la méconnaissance de l'anglais lui a posé problème pour se qualifier pour certains emplois : « Le pire dans toute cette histoire c'était que je ne pouvais pas postuler pour les jobs qui demandaient une bonne maîtrise de la langue anglaise, ce qui réduisait beaucoup, je dirais plus de 50 %, le nombre des postes pour lesquels je pouvais appliquer » (H4).

Il ressort de nos entrevues que les participants à la présente recherche se sont heurtés à une autre exigence linguistique, inattendue celle-là. Il s'agit de satisfaire à l'exigence de bilinguisme qui, selon leurs déclarations, est beaucoup plus répandue qu'il n'y paraît. F3 aborde la question du bilinguisme comme une « *condition sine qua non* » dans son domaine d'activité qui est celui du droit, en particulier pour être employée comme avocat. Elle parle même du bilinguisme « parfait », nécessaire pour pratiquer dans le domaine juridique.

Je sais comme avocat, quelqu'un qui veut employer un avocat, il veut l'avoir parfaitement bilingue, mais pour un immigrant ce n'est pas facile d'être parfaitement bilingue, même s'il travaille fort à ce niveau. Ce n'est pas facile. [...] Parce que même si je travaille fort, je ne vais jamais arriver à parler et écrire en français et en anglais comme quelqu'un qui est né ici, qui l'a appris dès sa naissance. [...] C'est normal que je préfère employer un avocat québécois qui est parfaitement bilingue. C'est autre chose, pour répondre au téléphone sans accent, pour aller au Palais de Justice... c'est autre chose [...] (F3).

H2 et F1 soulèvent eux aussi la question de l'importance du bilinguisme sur le marché du travail montréalais. H2 témoigne ainsi de son expérience de recherche d'un poste de photographe dans quelques studios : « Pour de tels jobs, il faut être parfaitement bilingue, en raison des clients francophones et anglophones. C'est le premier contact avec les clients, c'est l'image du studio ». F1 s'est heurtée au même obstacle : « J'ai voulu obtenir un emploi à une banque, mais je n'ai pas eu la possibilité... [...], c'est-à-dire que pour être embauché il faut être bilingue à 100 % ». F1 dit aussi avoir dû renoncer à son rêve de devenir notaire au Québec en raison de

l'exigence de bilinguisme dans le domaine : « [...] en notariat il faut maîtriser parfaitement le français et l'anglais et c'est ici un autre problème ». Si elle maîtrise bien le français, l'anglais reste « plus problématique » : « Quand un client demande le service en anglais, je préfère le référer à des collègues qui peuvent lui offrir ce service à 100 % ».

Pour conclure cette sous-section, rappelons qu'à leur arrivée au Québec, plusieurs de nos participants ont dû suivre des cours de francisation et des cours de français, et parfois des cours d'anglais, pour pouvoir s'intégrer au marché du travail. Pourtant, ils ne rapportent pas des problèmes d'embauche liés à la méconnaissance du français. En revanche, quelques-uns déclarent la méconnaissance de l'anglais comme un obstacle à l'embauche et trois participants soulèvent la question du bilinguisme. C'est, d'ailleurs, une question importante sur laquelle nous reviendrons plus loin.

#### 4.2.4 Réseau social post-migratoire limité

Parmi les facteurs expliquant les difficultés d'intégration professionnelle des immigrants, plusieurs recherches évoquent le rôle des réseaux sociaux (Arcand *et coll.*, 2009). Les sociologues qui ont exploré la relation entre les réseaux sociaux et l'emploi ont démontré que les caractéristiques des liens personnels d'un individu sont des facteurs pouvant faciliter ou limiter son intégration professionnelle (Granovetter, 1973, 1974). La théorie sur les réseaux sociaux de Granovetter (1973) permet de mettre de l'avant le fait que le contexte social offre des ouvertures et des barrières à l'insertion et que, dans de telles conditions, l'insertion ne peut uniquement reposer sur le capital humain de l'individu. La distinction entre les liens forts et les liens faibles<sup>27</sup> permet de comprendre pourquoi certains liens sont plus porteurs que

---

<sup>27</sup> Granovetter distingue la nature du lien en fonction de l'intensité émotionnelle des relations entre les personnes concernées, de la fréquence de leurs rencontres ou de la durée de leur relation, de la

d'autres en matière de retombées, notamment sur le marché de l'emploi, et pourquoi certains individus s'en tirent mieux que d'autres à qualifications semblables. C'est que chez Granovetter les liens faibles sont présumés procurer un meilleur retour sur investissement que les liens forts en matière d'insertion professionnelle.

Un pourcentage élevé d'emplois disponibles au Québec sont cachés et non affichés. Un grand nombre de recrutements se fait par la méthode du bouche-à-oreille et par la mobilisation de relations. Or, le réseau professionnel d'un nouvel arrivant est souvent très limité, voire inexistant. Développer un réseau de contacts fait donc partie du processus normal d'insertion dans un nouveau marché du travail et cette démarche demande patience et détermination.

*Avec le temps, on se fait un réseau, mais au début, quand on en a le plus besoin, on ne l'a pas encore. C'est dommage (H5).*

Le participant H5 précité résume très bien la situation de beaucoup d'immigrants récemment arrivés et signale pertinemment l'importance d'avoir un réseau social bien développé au début d'une carrière. Les propos de F1 abondent dans le même sens : « En général, quand on commence une carrière, nous, on n'est pas nés ici, on n'a pas des amis d'école, on n'a pas d'amis de famille, c'est difficile de développer ce qu'on a, ce qu'on veut ».

Hormis un répondant, tous les participants à notre étude ont à leur arrivée un réseau social très limité, même inexistant dans certains cas. Lorsque présent, le réseau social des participants est caractérisé par des liens « forts » qui servent surtout à faciliter

---

possibilité des services réciproques et de leur ressemblance. Ainsi les liens faibles sont établis avec des connaissances ou des collègues alors que les liens forts renvoient à des relations avec les membres de la famille ou les amis de longue date.

leur installation dans les premiers temps. Si certains avaient la chance de connaître quelqu'un déjà établi au Canada, d'autres ne connaissaient personne, mais essayaient de se mettre en relation avec des personnes de la même nationalité en vue d'obtenir leur aide, au moins pour la recherche d'un logement.

« Je n'avais personne que je connaissais ici », nous fait savoir H3. F5 était dans la même situation : « [...] on n'avait pas de proches parents ici, les seules personnes qu'on connaissait étaient d'anciens clients, mais eux [...], ils vivaient [...] dans d'autres villes, donc, je n'avais aucun accès » (F5).

Même si H1 et H6 ne connaissaient personne eux aussi, ils se sont investis pour trouver de l'aide auprès des Roumains déjà établis au Québec.

« On ne connaissait personne quand on est arrivés, on était seuls. On a trouvé quelqu'un seulement deux semaines avant d'arriver ici, qui nous a aidé à trouver un appartement. Donc, on est arrivés de l'aéroport dans un appartement, mais on n'avait pas des amis, on n'avait pas une connaissance ici, dans la communauté qui pouvait nous aider. Donc, on se débrouillait tout seul. Oui, c'était assez difficile pour s'intégrer, au moins pour les premiers 3 - 4 mois jusque quand on a commencé les cours de francisation » (H6).

Le cas de H1 est similaire à celui de H6. Il a demandé l'aide d'une inconnue d'origine roumaine établie à Montréal pour l'assister à l'arrivée : « On connaissait quelqu'un, une femme d'origine roumaine qu'on a connue par le biais d'internet et qui était administrateur de bloc, concierge ici. C'était elle qui nous a rencontrés à l'aéroport, et qui nous a logés chez elle pour les premiers mois ».

Souvent, l'aide vient de compatriotes établis au Canada que nos participants ont connus avant l'immigration et avec qui ils ont gardé le contact, notamment parce qu'ils représentaient une éventuelle ressource en cas de besoin.

Je pourrais dire que le réseau de contacts était presque inexistant. On connaissait le couple que j'avais connu dans les temps quand j'enseignais l'anglais dans mon pays. Nous, on est arrivés chez eux, on a habité dans le même immeuble pendant plusieurs années (F2).

F6 rapporte la même situation : « On connaissait juste la madame qui nous a aidés à faire nos démarches d'immigration. C'était elle qui nous a rencontrés à l'aéroport, elle nous a logés chez elle pendant 3 semaines ».

D'autres ont pu se réjouir de la présence soit des amis, soit des membres de la famille déjà établis au Québec. C'est le cas notamment de H4, F4 et F1 qui sont arrivés chez des amis et/ou des anciens collègues, et de H2 et F3 qui avaient respectivement une belle-sœur et un beau-frère établis à Montréal.

À mon arrivée, j'avais un très bon ami qui était depuis quelques années au Québec. C'est chez lui que je suis arrivé. Puis, tranquillement il m'a fait connaître le peu d'amis qu'il avait à lui. C'était juste ça...oui, c'était tout ce qu'on avait (H4).

Mon mari avait un ami ici, c'était un ancien collègue d'université. Nous l'avons appelé et nous lui avons demandé de nous louer un appartement. Il a loué pour nous un appartement, mais il n'a pas pu venir nous rencontrer à l'aéroport, car il travaillait. Nous connaissions encore la fille des voisins de ma sœur qui était établie dans une province anglaise du Canada (F1).

De tous nos participants, c'est F3 qui avait le réseau social le plus développé. Malgré le fait que ses relations correspondaient à des « liens forts », elle a pu profiter d'occasions lui permettant de commencer à tisser des « liens faibles » grâce aux amis de son beau-frère. Somme toute, elle a pu avoir accès à une information riche et variée.

À mon arrivée au Canada c'étaient mes anciens amis, collègues qui venaient de la Roumanie, donc qui étaient déjà ici, oui, j'avais plusieurs collègues. C'était mon beau-frère, comme je vous ai déjà dit, avec ses amis à lui, donc, c'était un peu comme ça. Pas grand-chose, mais on était quand même, on était assez... (F3).

Les réseaux sociaux des immigrants ont un impact sur leur entrée en emploi dans la mesure où c'est par l'intermédiaire de ces réseaux qu'ils accèdent à l'information nécessaire qui leur permet de chercher et de trouver un emploi. Bien que les programmes d'insertion en emploi dispensés par le Ministère de l'Immigration du Québec aient pour objectif de créer des opportunités sur le marché du travail, pour les Roumains de notre échantillon, ils leur ont permis surtout d'élargir leurs réseaux au moyen de liens forts tissés avec des compatriotes. Ainsi, ils ont développé le plus souvent des liens d'amitié avec des personnes issues du même pays, voire de la même région, plutôt que des liens professionnels facilitant leur insertion en emploi. En effet, les programmes, les formations et les mesures gouvernementales favorisent à l'occasion l'accroissement et l'approfondissement des liens forts de nos participants, et même, à court terme, l'obtention d'un emploi. Toutefois, lorsque le capital social accumulé par ce biais débouche sur l'obtention d'un emploi, il semble qu'il s'agisse d'emplois pas ou peu qualifiés, et/ou qui ne favorisent pas le développement d'un réseau professionnel. L'extrait suivant illustre cette tendance :

C'est dans ces cours - là qu'on a trouvé, rencontré des personnes de l'Europe, de la Roumanie et on s'est fait des amis ici, mais ça, c'est après un bout de temps, au début c'était assez difficile. Après ces cours, on s'est fait des amis, on a rencontré des personnes. Un de ces amis qui nous a aidés, moi, m'a aidé à trouver cet emploi de surintendant dans la grosse compagnie et pour ma femme quelqu'un l'a aidée à se trouver le premier job, le premier travail à la Banque Nationale (H6).

La fréquentation d'un lieu de culte est perçue comme une alternative pour consolider des relations dans un contexte où les réseaux sociaux sont peu ou pas du tout développés. La fréquentation de l'église roumaine ne constitue pas seulement pour F6 un moyen de socialisation, mais aussi une ressource d'aide dans la recherche d'emploi, puisque cela permet d'élargir les réseaux et d'accéder à de l'information sur d'éventuels emplois.

Après, on a commencé à élargir notre réseau par le biais de l'église roumaine, on y allait et on y rencontrait des gens d'origine roumaine, avec qui nous sommes liés d'amitié. C'est comme ça qu'on a commencé à avoir des conseils pour nous trouver un emploi, où aller et ainsi de suite. Presque toutes nos connaissances sont d'origine roumaine, on est parmi eux, les Roumains (F6).

Le rôle de la communauté roumaine dans le processus d'insertion ne fait pas l'unanimité chez nos participants. Certains en ont une vision positive (H1, F6, H6), car, à leurs yeux, elle est créatrice de relations sociales et sert de zone mitoyenne (tampon) entre le pays d'origine et le pays d'immigrations. À l'inverse, d'autres (F3, F5, F2) la voient d'un œil négatif, puisque peu utile et peu susceptible de leur procurer un premier emploi jugé convenable. Voici ce que F2 avait à dire sur le sujet : « Personne ne m'a aidé à me trouver un emploi. C'était moi qui a pris les journaux, qui a envoyé le CV ».

Les deux extraits d'entretiens qui suivent reflètent parfaitement ces deux visions opposées.

Avec mon premier emploi, j'ai eu de la chance, dans le sens où c'était une personne d'origine roumaine que je connaissais qui m'a conseillé d'y aller. On est comme ça, nous, les Roumains, on s'entraide au besoin (F6).

Si cela m'a aidé? Pas vraiment, parce que chacun vient avec son expérience, chaque famille veut te faire part de son expérience, quand ils sont arrivés ici, comment ça s'est passé, et parfois, ça dépend de gens qui t'entourent. [...] C'était une fille qui me disait toujours « oh, c'est très difficile de trouver un emploi, c'est très difficile », c'était toujours comme ça. Mais j'ai dit il y a plein d'opportunités ici. [...] Elle m'a dit très fâchée « tu vas voir quand tu vas finir tes études, c'est tellement difficile de... ». Donc, ça dépend de chacun, je pense (F3).

L'extrait suivant (F1) est assez représentatif de l'effet boule-de-neige par lequel l'entrée initiale dans un réseau – de compatriotes en l'occurrence – permet à l'immigrant d'élargir graduellement, par une sorte de réaction à la chaîne, le cercle de ses amis.

En tout cas, on est amis encore aujourd'hui, leurs amis sont devenus nos amis, et les amis à nous sont devenus leurs amis aussi. [...] Donc, à ce moment-là, c'étaient eux. Puis, nous nous sommes fait d'autres amis ici. Présentement, mon frère habite ici, il a immigré avec sa famille lui aussi, alors nous pouvons dire qu'on a déjà une famille ici. Pour ce qui est d'amis, il était difficile de nous faire de vrais amis. [...] Nous n'avons pas beaucoup d'amis, mais ce sont de vrais amis (F1).

En résumé, la théorie des réseaux sociaux soutient que les réseaux sociaux ont généralement une influence sur le processus d'entrée en emploi des immigrants. L'appel à la sociologie des réseaux sociaux a permis de faire ressortir les difficultés, pour les Roumains de notre échantillon, à accéder à l'information pertinente quant aux emplois qualifiés disponibles.

Les acteurs de notre échantillon disposent à leur arrivée au Québec d'un réseau peu développé ou presque inexistant. Malgré le fait qu'ils parviennent à l'accroître et à l'approfondir, ils développent principalement des liens forts qui, selon la théorie mentionnée ci-haut, ne semblent pas être porteurs d'informations pertinentes et privilégiées, notamment pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi correspondant à leur niveau de formation. En fait, l'information qui circule uniquement à travers les liens forts risque de rester circonscrite à un groupe restreint. Sur le plan de l'intégration en emploi, ces liens aident les personnes immigrantes à se trouver du travail lorsqu'il s'agit d'emplois peu qualifiés dans des secteurs où les immigrants sont surreprésentés. Cependant, l'obtention d'un tel emploi est rarement avantageuse pour une personne immigrante qualifiée, qui se trouvera en situation de sous-emploi et qui sera éloignée des réseaux sociaux pertinents et susceptibles de lui fournir des informations ou des opportunités plus en accord avec sa formation et son expérience. À l'opposé, les liens faibles favorisent la circulation des individus et des groupes dans un réseau plus vaste ou « de clique en clique ». Pour le chercheur d'emploi, il est important d'élargir ses réseaux pour accéder à l'information relative aux emplois disponibles, notamment en développant des liens faibles. Toutefois, peu de

participants à notre étude rapporte le manque de capital social comme une difficulté dans leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle.

#### 4.2.5 Pratiques discriminatoires

Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des immigrants sont dûes non seulement aux barrières linguistiques, à la non-reconnaissance des acquis et des compétences et au manque de réseaux sociaux, mais aussi aux pratiques discriminatoires présentes dans la société québécoise (Chicha, 2010; Arcand *et al.*, 2009). Or le fait que le racisme soit discrédité et la discrimination juridiquement prohibée au Québec, comme le montre Eid<sup>28</sup> (2012), ne signifie cependant pas que le racisme et la discrimination aient pour autant disparus. À ce titre Wieviorka note que « dans les démocraties où le racisme est combattu, interdit par la loi, la discrimination transite par des formes plus ou moins voilées [...] » (Wieviorka, 1998, p.65). Il est important alors de comprendre que la notion de discrimination ne se réduit pas à sa forme directe qui renvoie à un traitement différentiel fondé sur un motif discriminatoire, mais se décline aussi sous ses formes indirectes et systémiques<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> « En effet, la *Charte des Droits et libertés de la personne* du Québec, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, garantissent aux minorités le droit à l'égalité des chances en l'absence de discrimination » (Eid, 2012, p.1-2)

<sup>29</sup> Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent reposant sur un motif de discrimination prohibé, et ce, de façon ouverte et avouée. La discrimination indirecte renvoie à l'application d'une règle, d'une politique ou d'une pratique, en apparence neutre, qui a des effets préjudiciables sur les membres des groupes visés par l'article 10 de la Charte. La discrimination systémique, quant à elle, englobe à la fois la discrimination directe et indirecte, mais elle va beaucoup plus loin. Elle repose sur l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintés de préjugés, ainsi que sur des modèles organisationnels et es pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la Charte (CDPDJ, 2011, p.13-14).

Pour ce qui est de la discrimination à l'embauche plus spécifiquement, Paul Eid la définit comme suit :

La discrimination raciste à l'embauche sera donc entendue ici comme toute décision d'un recruteur d'écarter une candidature, intentionnellement ou non, sur la base de l'origine, de la « race » ou de la couleur d'un candidat, et ayant pour effet de priver la ou les personnes visées des mêmes chances que les autres candidats d'être évaluées sur la seule base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs expériences pertinentes (2012, p.2).

La majorité des individus rencontrés soutiennent que la discrimination fait partie des raisons expliquant le fait que les immigrants font face à de nombreuses difficultés sur le marché du travail. Certes, la perception de la discrimination à l'embauche peut être très subjective et sans fondements réels et, à l'inverse, même si elle existe dans les faits, elle peut être camouflée par les employeurs, de sorte qu'il sera difficile pour les chercheurs d'emploi de s'en rendre compte, comme le disent d'ailleurs quelques-uns de nos acteurs : « Même si oui, je ne me rendais pas compte. Il est difficile de s'en rendre compte même plus tard, après réflexion » (H1).

La participante F7 abonde dans le même sens :

À-propos, quand j'ai passé l'entrevue [...], il y avait deux personnes, une qui venait de France, et l'autre, la directrice principale, qui était d'ici et j'ai compris que la directrice principale ne voulait pas m'embaucher. Elle ne m'a pas donné des motifs, [...] je ne sais pas si c'était une sorte de discrimination. [...] Après un certain temps, la personne qui n'a pas voulu m'embaucher à ce moment-là s'est approchée de moi et m'a dit qu'au début elle ne voulait pas de moi, mais si elle pouvait le faire maintenant, elle me clonerait. C'était à ce moment-là quand je me suis posée la question « pourquoi » - était-ce parce que je n'étais pas d'ici, où parce que je ne me suis pas bien présentée à l'entrevue d'embauche? (F2).

Dans notre échantillon, la discrimination à l'embauche est perçue par 7 répondants sur 12. Ils soutiennent que c'est une difficulté qu'ils ont dû surmonter pour pouvoir se trouver une place sur le marché du travail québécois, plus spécifiquement

montréalais. Deux participants font figure de cas particulier, dans la mesure où ils montrent plutôt une ambivalence par rapport à la question de la discrimination. Malgré le fait qu'ils reconnaissent l'existence de la discrimination sur le marché du travail, ils déclarent de ne pas avoir été victimes du phénomène et n'y accordent pas d'importance. Enfin, trois répondants ne perçoivent pas de la discrimination.

Mentionnons que pour le premier groupe, soit ceux qui perçoivent la discrimination, celle-ci survient soit pendant le processus d'embauche, soit en cours d'emploi. Personne ne parle de discrimination lors d'un avancement en emploi. Dans tous les cas, il s'agit surtout de la perception de la discrimination directe et indirecte, la discrimination systémique étant plus difficilement à repérer.

Deux répondants disent avoir subi de la discrimination à l'embauche en raison de leur origine. Plus concrètement, ils expliquent le rejet de leur candidature par le lieu d'obtention du diplôme dans le premier cas, et par un nom typiquement roumain dans le deuxième cas. Notons que, dans ces deux cas, les participants considèrent avoir vécu de la discrimination non pas à titre de Roumains spécifiquement, mais plutôt à titre d'immigrants d'Europe de l'Est plus généralement, voire à titre d'immigrant tout court. Questionnés s'ils croient avoir été victimes de discrimination, H5 et H4 répondent comme suit :

Je ne peux pas dire que non. Pourquoi mon diplôme n'a-t-il pas marché ici? Qu'est-ce qu'il a, ce diplôme? Est-ce qu'il y a différentes façons de jouer du violon selon les pays, selon la langue, selon quoi? Je trouve ça ridicule. Bon, je comprends quand il s'agit d'être un professeur dans une école, ça doit s'arrimer avec le système d'éducation d'ici, mais qu'en est-il de pouvoir jouer du violon quelque part? Pourquoi personne ne m'a convoqué au moins à une entrevue? Or, j'ai appliqué pour ce type d'emploi (H5).

Oui, certainement. Pourquoi personne n'a voulu de moi, pourquoi j'ai couru 4 mois jusqu'à ce que j'obtienne mon premier emploi au Québec, qu'est-ce que j'avais? Je n'étais pas comme les autres candidats? Était-ce peut-être à cause de mon nom que ma candidature n'était pas retenue? Évidemment, c'est un nom

typique roumain. Je postulais juste pour les emplois pour lesquels j'avais toutes les qualifications requises (H4).

Un autre répondant rapporte une situation de discrimination directe fondée sur son statut d'immigrant, et plus particulièrement sur la langue, comme en témoigne l'extrait suivant :

Quand je lui posais une question en français, il faisait semblant de ne pas comprendre ce que je lui demandais, alors que tous les collègues autour de moi comprenaient ce que je disais [...]. En tout cas, c'était la seule fois que quelque chose m'indignait autant. Oui, d'autres fois je le sentais par rapport à la langue, mais personne ne m'a dit que j'étais immigrante ou autre. J'ai des amis qui ont eu des problèmes de ce genre (F1).

Dans le cas de la discrimination perçue en cours d'emploi, autant pour les emplois non qualifiés que qualifiés, il s'agit généralement de l'assignation à des tâches pour lesquelles les employés n'étaient pas préalablement formés ou dans d'autres cas, d'heures supplémentaires non payées.

J'ai eu des jobs où j'ai senti qu'on m'avait imposé des tâches qui normalement n'auraient pas dû m'être imposées, des tâches que je n'aurais pas dû faire. Alors j'ai renoncé à ce job-là, par l'entremise de l'agence qui m'avait placé, donc sans aucune discussion, sans la moindre hésitation, j'ai pris la décision et c'est tout, mais ça a été plus rarement (H2).

F5 affirme qu'elle s'est sentie discriminée non seulement en raison des tâches supplémentaires qu'elle devait effectuer et pour lesquelles elle n'avait pas la formation nécessaire, mais aussi parce qu'elle n'était pas rémunérée pour les heures supplémentaires que la réalisation de ces tâches demandait.

Pourquoi je dis que je crois avoir subi de la discrimination? Parce qu'on m'a assigné des tâches pour lesquelles je n'étais pas formée. On m'a dit que je serais secrétaire, donc ce que je devais faire, c'était de répondre au téléphone, m'occuper de la correspondance, rédiger des lettres, des choses, des tâches faciles de secrétariat, mais comme c'était une entreprise qui travaillait dans le domaine d'estimation des coûts en construction [...], le propriétaire a commencé à me confier des tâches comptables. Il voyait que d'une certaine

façon je me débrouillais, puis sans formation, c'est ça qui était important, d'avoir une formation [...]. Je trouve que c'est un peu de la discrimination, parce que je n'étais pas rémunérée pour des tâches supplémentaires, dont on ne m'a pas parlé au début, je restais même des heures supplémentaires, sans jamais être rémunérée (F5).

Le harcèlement peut devenir un comportement discriminatoire lorsqu'il est fondé sur des critères de discrimination prohibés par la loi, dont l'origine ethnique. Il a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. L'un de nos participants rapporte avoir vécu, sur son lieu de travail, une situation de harcèlement psychologique fondé sur l'origine ethnique. Plus concrètement, selon elle, son origine présumée, combinée à son statut d'immigrante, a fait d'elle une « immigrante » aux yeux de son employeur, une immigrante dont la différence a donné lieu à un traitement défavorable de la part de ce dernier. Voici comme cette participante parle de cette expérience :

Donc, c'était trop traumatisant, cette expérience a été très traumatisante pour moi [...]. Le propriétaire a commencé à me dire que je ne me débrouillais pas, que je ne comprenais pas leur langage, ça, c'était... parce qu'eux, ils parlaient le français. Donc le harcèlement psychologique, c'est ça qui a été dur à supporter. [...] Parce que... à un certain moment on se sent dévalorisés, j'étais la seule immigrante, et je voyais l'attitude envers les autres. Et discriminatoire aussi, parce que si une personne me dit que je ne me débrouille pas, que je ne comprends pas le langage, on ne le dit pas en présence d'autres personnes. C'est ça qui était dur, quand il y a d'autres personnes qui entendent et qui rient (F5).

Un fait intéressant concernant le phénomène de discrimination ressort de nos entrevues. C'est que, pour certains, la discrimination doit inévitablement faire partie du processus d'installation dans le pays d'accueil. Quelle que soit la sphère sociale concernée, la discrimination est considérée par certains comme une expérience normale par laquelle doivent passer les nouveaux arrivants, une expérience qui fait

partie intégrante de leurs processus d'adaptation au nouveau pays et qui ne devrait pas les freiner dans leurs démarches.

Au début, je ne pensais même pas à la discrimination. Tout simplement le fait de venir ici m'a fait comprendre que je devais m'adapter aux lois d'ici, aux normes, je ne m'attendais pas à ce que mes études soient reconnues... (longue pause). Discrimination oui, au moment où j'ai commencé à travailler comme agent d'assurance, j'ai eu des clients qui me demandaient de parler à un Québécois ou à une Québécoise. Oui, cela m'est arrivé. Je ne l'ai jamais pris personnellement, car c'est leur pays, ce sont eux qui nous acceptent et nous devons nous attendre à ce genre de situation (F2).

Les propos de F4 convergent dans le même sens : « Ben, c'est sûr que tu n'appartiens pas d'ici ». On retrouve la même opinion chez F1, qui en plus d'être prête à subir un traitement différent en raison de son statut d'immigrant, se montre assez compréhensive envers la société d'accueil, et laisse même entendre que ce traitement pourrait être justifié : « Il faut les comprendre, parce qu'ils ont aussi leurs raisons » (F1).

Chez ceux qui ne perçoivent pas de la discrimination, un participant explique avoir été épargné par la discrimination par le peu d'interactions sociales qu'il a eues avec les membres du groupe majoritaire. Deux autres participants soutiennent ne pas avoir fait l'objet de discrimination en raison de leur entrée hâtive sur le marché du travail en tant que travailleurs autonomes. Le premier dit de ne pas avoir subi de discrimination parce qu'il avait le même statut que ses collègues à l'université pendant la période où il a suivi les cours nécessaires à l'obtention d'un certificat, puis, une fois sur le marché du travail, parce qu'il n'était soumis à aucune relation de subordination, en tant que travailleur autonome. La deuxième pense aussi qu'il n'a pas vécu de la discrimination parce qu'il a d'emblée débuté sa carrière en tant que travailleur autonome. Voici ce qu'ils avaient à dire sur le sujet :

Comme j'ai déjà dit, mon parcours, ici au Canada, au Québec a été assez... (pause) facile, disons, pour moi, jusqu'à maintenant, assez facile dans le sens

qu'en arrivant ici j'ai commencé les études, donc, à l'université, je n'ai pas vécu des problèmes de discrimination, tout le monde est égal comme étudiant. [...] Mon ami, nos amis qui nous ont aidés à trouver ce job de concierge d'immeuble...où je me suis intégré très bien [...]. Après, j'ai commencé à travailler comme travailleur autonome, donc, je ne suis pas dans une situation de subordination, pour, disons, que je peux vivre une discrimination d'une part ou de l'autre. Comme travailleur autonome, toi tu dois te débrouiller toi-même, gérer tes affaires, gérer ta compagnie, donc, moi-même, honnêtement, je n'ai pas vécu ça (H6).

Non, parce que, en fait... au niveau de logement ce n'était pas le cas [...]. Au niveau du travail c'est pas le cas, parce que moi, j'étais travailleur autonome dès le début. Donc, je ne peux pas dire nécessairement que...sujet de discrimination c'est toujours quelque chose de discutabile [...] (F3).

Enfin, une autre participante affirme ne pas avoir subi la discrimination étant donné que son réseau social est composé presque totalement d'immigrants et de Roumains.

Non, non, je n'ai jamais eu l'impression que j'étais discriminée. Non, du tout. Peut-être parce que mon réseau social était plutôt composé d'immigrants : des Roumains, des immigrants d'autres origines, tous étaient des immigrants de première génération. On était égaux tous, il n'y avait personne qui pouvait me discriminer. Non, encore une fois, et ça peut-être parce que je n'ai jamais porté attention à ça. Si j'allais analyser, peut-être que j'allais trouver quelque chose, mais je n'ai jamais fait ça (F6).

Chez ceux que nous avons trouvé ambivalents par rapport à la question de la discrimination, un répondant est d'opinion que la discrimination existe, mais ne peut le confirmer, et n'y accorde pas une grande importance du reste : « Oui, certainement, il y en a, mais... je ne sais pas quoi dire... et de toute façon cela n'allait rien m'apporter (pause) » (H3). Quant au participant H1, il tient un discours contradictoire. D'une part, il reconnaît bel et bien qu'il y a de la discrimination dans la société québécoise. Pour lui, la non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'extérieur du Québec en est une preuve. D'autre part, il dit de ne pas avoir été victime de discrimination, et ce, même si son diplôme n'a pas été reconnu. En outre, parce que ses attentes envers le pays d'accueil étaient inexistantes ou quasi nulles, il

n'était pas conditionné à penser en termes de discrimination, comme en témoigne l'extrait suivant :

Généralement je suis de nature que je n'attends rien de la part des autres, alors tout se passe plus facilement dans la vie et si tu ne t'attends pas à recevoir rien de la part de personne, alors tu t'en sors mieux, mais non, j'ai pas senti de la discrimination à mon égard, par rapport au diplôme, j'ai été préparé pour cela, je savais que l'État ne s'occupe pas de ça, je ne suis pas parti avec l'idée que quelqu'un allait m'offrir quelque chose, non. [...]. À l'entrevue [...] l'agent d'immigration m'a demandé quels étaient mes projets, qu'est-ce que je pensais faire au Canada comme job. Je lui ai répondu qu'au début je pensais me trouver des emplois en bas du niveau que j'avais en Roumanie, mais qu'ensuite, avec l'expérience, j'avais envie de faire la même chose, et il m'a répondu : oublie ça. [...] Alors j'étais au courant que je n'avais aucune chance (H1).

D'ailleurs, on retrouve une attitude similaire face à la discrimination chez d'autres participants. Non seulement ils n'y accordent pas beaucoup d'importance, mais ils croient qu'il est nécessaire d'en faire abstraction pour être en mesure d'atteindre les objectifs poursuivis. Cela peut s'expliquer par leur grand désir d'intégrer le marché du travail et, plus globalement, de faire partie de la société d'accueil. Voici quelques passages illustrant une telle posture : « Oui, mais ça [la discrimination] ne m'affecte pas beaucoup. Donc, je n'accorde pas d'importance à ça, je continue mon chemin. Car si tu penses toujours à ça, tu n'arrives jamais à... (rires) aboutir... » (F4). « Il n'y n'avait pas de raison (de penser à la discrimination), ça n'allait pas m'apporter rien » (F1). « Soit tu aimes, soit tu n'aimes pas ça [la discrimination], il faut que tu continues pour gagner ta vie. Il y a toujours un compromis, mais ce n'est ni le temps ni le moment opportun » (F6).

Généralement, il ressort de nos entrevues que, même si peu de participants semblent affectés psychologiquement par la discrimination, celle-ci semble faire partie des difficultés que nos participants à l'étude ont dû surmonter pour pouvoir se trouver une place sur le marché du travail montréalais. Qu'il s'agisse de ses formes les plus manifestes ou de ses manifestations systémiques, plus difficiles à percevoir mais

omniprésentes dans leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle, la discrimination fait partie du processus d'intégration des immigrants à leur société d'accueil. Le lieu d'obtention du diplôme, le nom à consonance étrangère, l'accent différent sont cités parmi les quelques éléments perçus par les participants comme des motifs discriminatoires. En fait, pour quelques-uns de nos participants, c'est l'appartenance au groupe des « immigrants » qui a rendu difficile l'intégration ou le maintien en emploi. Même si plusieurs se disent non affectés par la présence de la discrimination, leurs démarches n'en deviennent pas moins difficiles lorsqu'il est question de l'affronter. Bien que certains tiennent un discours ambivalent, voire contradictoire, sur la présence de la discrimination, ou encore que d'autres ne la perçoivent pas, il importe de rappeler qu'il s'agit là de perceptions subjectives, et qu'il est tout à fait possible, par ailleurs, que certains participants puissent avoir été confrontés à la discrimination à leur insu.

En guise de conclusion pour cette section, nous constatons que la non-reconnaissance des diplômes, le corporatisme des ordres professionnels, le manque d'expérience canadienne de travail, la méconnaissance de l'anglais et l'exigence du bilinguisme comptent parmi les obstacles à l'insertion professionnelle les plus évoqués dans le discours des participants à l'étude. La discrimination à l'embauche, même si les participants n'y accordent pas beaucoup d'importance, figure elle aussi parmi les difficultés rapportées au cours des interviews. Les participants ne perçoivent cependant pas leur réseau social limité comme un très grand obstacle à leur intégration professionnelle.

#### 4.3 Trajectoires migratoires et socioprofessionnelles

Dans cette section, nous retracerons et analyserons les trajectoires professionnelles des participants à l'étude en accordant une importance particulière à la question de la mobilité professionnelle (ascendante ou descendante). Il nous semble qu'aborder la

question des trajectoires socioprofessionnelles sous cet angle nous permet de poser un regard objectif sur, le cas échéant, les difficultés rencontrées par les participants lors de leur insertion socioprofessionnelle et, surtout, sur la manière dont ces difficultés ont conditionné ou orienté leur choix pour le travail autonome.

Pour ce faire, nous avons retracé les trajectoires socioprofessionnelles de chacun de nos participants à l'étude sous forme de récit diachronique, que nous présentons en annexe<sup>30</sup>. Ce dispositif descriptif nous a permis de suivre en détail le parcours de chaque travailleur autonome à l'étude tout en nous donnant la possibilité d'établir des liens avec différents éléments de notre problématique et de vérifier nos hypothèses. Les résultats de cette démarche analytique sont présentés dans les lignes qui suivent. Tout d'abord, notre attention portera sur les objectifs et l'expérience professionnels prémigratoires de nos répondants. Deuxièmement, nous vérifierons dans quelle mesure les premiers emplois occupés par nos participants ainsi que les difficultés qu'ils ont rencontrées lors de leur intégration du marché du travail les ont fait dévier (ou pas) de leurs objectifs professionnels initiaux. Troisièmement, nous aborderons leur mobilité professionnelle à travers les emplois successifs qu'ils ont occupés. Enfin, nous confronterons leur expérience de travail prémigratoire, leurs objectifs professionnels et le travail occupé au moment de l'entretien.

#### 4.3.1 Expérience prémigratoire et objectifs professionnels

Étudier les trajectoires professionnelles sous l'angle de la mobilité suppose de considérer les parcours individuels d'un emploi à l'autre en commençant par le dernier emploi occupé avant l'immigration, le premier emploi obtenu dans le pays d'accueil, les emplois qui s'en sont suivis et l'emploi occupé au moment de l'étude

---

<sup>30</sup> Voir Annexes C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N

(Renaud et Cayn, 2006). La question de l'objectif professionnel fixé par chaque individu après l'immigration traverse et relie, comme un fil rouge, tous les éléments cités ci-haut. Nous avons réuni tous ces éléments à considérer dans le tableau suivant (Tableau 4.2).

**Tableau 4.2** Situation professionnelle prémigratoire et objectif professionnel

Code	Le plus haut niveau d'étude détenu à l'arrivée	Emploi occupé avant d'immigrer	Objectif professionnel après l'immigration	Premier emploi au Québec
F1 (36 ans)	BAC en droit	Conseillère juridique, en stage pour devenir notaire	Notaire	Distribution de circulaires
F2 (38 ans)	BAC en littérature et langues étrangères, anglais, slovaque, traduction et interprétation	Professeure, traductrice	Professeure ou traductrice	Secrétaire
F3 (43 ans)	Doctorat en droit	Avocat, chargé de cours à l'université	Avocat, notaire ou réorientation; entrepreneuriat	Avocate
F4 (37 ans)	BAC en sciences économiques	Comptable	Comptable	Commis à la facturation
F5 (44 ans)	Diplôme de licence en langues et littératures française et italienne	Traductrice, propriétaire d'un bureau de traduction	Traductrice	Traductrice accompagnatrice

F6 (52 ans)	DEC mode et production	Cadre, contrôleur de qualité	Infirmière	Préposé à l'entretien ménager
H1 (42 ans)	BAC en droit	Avocat	Avocat ou autre profession dans le même champ	Commis d'entrepôt
H2 (39 ans)	DEC photographie	Photoreporter	Photographe	Ranger des boucles d'oreilles
H3 (54 ans)	BAC en forage et extraction	Cadre, Ingénieur forage et extraction	Ingénieur, forage et extraction	Apprenti mécanicien
H4 (47 ans)	BAC en informatique	Informaticien	Informaticien	Commis à la saisie des données
H5 (41 ans)	BAC études musicales, violon	Professeur de violon	Professeur de violon, violoniste	Homme à tout faire
H6 (41 ans)	BAC en droit	Avocat	Avocat	Concierge

À l'analyse du tableau, on peut observer que chaque participant avait, avant l'immigration, un emploi qui correspondait à son niveau d'étude et que, hormis F6, tous travaillaient dans leur domaine. De plus, pour la majorité d'entre eux, il est

important de mettre à profit leurs qualifications et leurs expériences de travail pour atteindre, après l'immigration, le même statut professionnel que dans leur pays d'origine (11 cas sur 12). En rapportant le statut professionnel précédant l'immigration à l'objectif professionnel visé dans le pays d'immigration, il est possible de dégager quelques configurations : des rapports de convergence, avec fermeture ou ouverture aux changements; choix entre plusieurs orientations professionnelles possibles; réorientation professionnelle; entrepreneuriat.

Une bonne partie de nos participants s'attendent à trouver, après leur arrivée au Québec, un emploi dans le domaine dans lequel ils travaillaient avant d'émigrer. La recherche d'une correspondance entre le statut professionnel prémigratoire et l'objectif visé dans le nouveau pays est souvent le cas de participants ayant une longue expérience dans le domaine concerné et/ou qui s'identifient fortement à leur profession. C'est le cas notamment de F1, F2, F4, F5, H2, H3, H4, H5, H6. Même si la plupart d'entre eux acceptent de passer par une période d'adaptation au nouveau marché du travail, notamment en entreprenant des études pour se requalifier ou en occupant des emplois en dessous de leurs qualifications, à plus long terme, ils visent à se trouver un emploi dans le même domaine. Toutefois, si certains étaient d'emblée confiants, sur d'autres pesait au contraire une certaine incertitude. Alors que H6, avocat de profession, se voyait « reprendre le travail dans le droit » au Québec, H3, ingénieur en forage et extraction pétrolière, qui en plus était cadre, voyait les choses de la manière suivante : « [...] je pensais que peut-être avec le temps j'allais faire le même métier qu'en Roumanie ». De multiples interprétations de cette phrase, plus précisément du « peut-être », peuvent être faites, tant au niveau linguistique que psychologique. Cependant, ce que nous pouvons retenir de cette déclaration, c'est que ce participant, comme plusieurs autres d'ailleurs, est conscient non seulement du chemin qu'il lui reste à parcourir pour réaliser ses objectifs, mais aussi des risques que ceux-ci ne soient jamais atteints. C'est la raison pour laquelle quelques-uns se

dotent d'un plan B, ou plutôt sont ouverts à des ajustements, si nécessaire, comme dans le cas de F3, F5, H3 et H4, qui envisageaient de choisir parmi plusieurs orientations professionnelles possibles sur le marché, s'il leur est impossible de maintenir leur statut professionnel initial.

Ainsi, F3, détentrice d'un diplôme de deuxième cycle en droit, se montre ouverte à différentes orientations professionnelles, en fonction des opportunités présentes sur le marché :

[...] en disant qu'après avoir fini à faire mes équivalences, je vais voir si je vais rester avocat ou je vais être peut-être notaire ou de toute manière on a ici plein de possibilités, d'opportunités si on est dans le domaine juridique. On peut travailler n'importe où, même comme adjointe juridique, même comme... On était au courant de tout ça, parce qu'on s'est renseigné auprès des amis, auprès de... moins sur internet, parce qu'à l'époque c'était comme ça (F3).

Pour F5, c'était évident : en possession d'un diplôme qui en Roumanie lui donnait droit d'exercer sa profession soit comme traductrice, soit comme professeure, elle dispose de la possibilité de choisir entre ces deux orientations. Il en va de même pour F2, spécialiste en langue slovaque. H4 montre une ouverture lui aussi aux diverses possibilités qui peuvent se présenter dans le domaine de l'informatique. Diplômé en informatique, il vient à Montréal pour « s'épanouir professionnellement », croyant y trouver de belles possibilités et voulant saisir « les meilleures opportunités ».

Deux participantes ont envisagé une réorientation professionnelle une fois au Québec. Mais si pour F6 le Canada se présentait comme l'endroit idéal pour réaliser son rêve de devenir infirmière, pour F3, la réorientation professionnelle était vue plutôt comme une stratégie d'ajustement au nouveau marché du travail. En vue de préparer son entrée sur le marché du travail québécois, elle ne s'est pas renseignée seulement sur les démarches qu'elle devait faire auprès du Barreau du Québec pour obtenir ses équivalences, mais a tourné son regard aussi vers d'autres domaines, pour, dans ses termes, opérer « un changement de carrière, si nécessaire ».

Il est important à souligner que seule une participante à notre recherche a pensé dès le début créer, au besoin, son propre emploi au Québec. Notons d'ailleurs que c'était la participante qui s'était le mieux renseignée sur le marché du travail québécois et qui avait plusieurs scénarios d'insertion professionnelle. Elle a travaillé entre autres, avant l'immigration, dans sa propre entreprise. Il s'agit de F3, qui n'excluait pas à l'arrivée qu'elle puisse être en mesure de travailler à son propre compte : « Donc, pas nécessairement de créer une entreprise [...], de travailler pour soi ».

Donc, la majorité de nos répondants pensaient poursuivre leur carrière après avoir immigré, notamment pour atteindre le même statut professionnel et occupationnel qu'ils détenaient en Roumanie. Quelques-uns se montrent ouverts à des réorientations professionnelles dans le même domaine d'activité, tandis que d'autres sont déterminés à trouver un travail non seulement dans leur domaine, mais qui soit en adéquation avec leurs qualifications. Enfin, deux d'entre eux envisageaient une réorientation professionnelle complète. Ce qui est le plus important à noter, c'est qu'on trouve seulement un cas où la création d'un emploi est envisagée. Il est donc pertinent de souligner qu'au moment de leur immigration, nos participants pensaient rejoindre le marché du travail primaire, et donc que, pour la plupart d'entre eux, le travail autonome est une voie qu'ils ont envisagée et dans laquelle ils se sont engagés après leur arrivée au Canada.

#### 4.3.2 Objectif professionnel et premier emploi

Notre décision de nous pencher sur le premier emploi obtenu par nos participants au Québec s'appuie sur la raison suivante. Suivre une trajectoire professionnelle d'une personne immigrante en sautant cette étape, qui constitue son premier contact avec le marché du travail (Renaud et Cayn, 2006), signifierait perdre de vue des informations importantes. Plus précisément, les études soulignent l'importance du rapport entre le premier emploi après l'immigration et la progression de la carrière post-migratoire (*ibid.*). Le niveau ou la qualité de cet emploi devrait nous renseigner sur la

valorisation/dévalorisation du capital humain de l'individu et, si dévalorisation il y a, il devient intéressant de suivre les stratégies mises en place par nos participants en vue d'atteindre leurs objectifs professionnels ou, plus largement, d'accomplir leur projet migratoire.

Il est évident que décrocher dès le début de la carrière post-migratoire un premier emploi qualifié est plutôt rare. D'ailleurs aucun de nos participants n'a réussi à le faire. Dans ce contexte, il ne leur reste qu'à accepter un premier emploi pour lequel ils sont largement surqualifiés (Tableau 2). En effet, excepté les cas de F3 et F5, tous nos participants ont eu comme premier emploi au Québec des emplois sous-qualifiés ou peu qualifiés. Le premier emploi de H1, H5, F1, F6 et H2 ne demandait aucune qualification, alors que celui de H3, H6, H4, F4 et F2 n'en demandait que très peu. Les cas de F3 et F5 sont différents. F3 n'a eu aucun emploi avant d'obtenir les équivalences nécessaires auprès du Barreau du Québec, et son premier emploi comme avocate correspondait à son niveau de qualification. Dans le cas de F5, malgré le fait qu'elle a eu un premier emploi qualifié et qu'on pouvait parler d'une requalification immédiate (poste de traductrice accompagnatrice dans un organisme communautaire), elle a subi une déqualification<sup>31</sup> dans son deuxième emploi.

Il semble que le phénomène de déqualification constitue pour plusieurs de nos participants une étape inévitable à franchir pour intégrer le marché du travail québécois, à tout le moins au début de leur carrière en période post-migratoire. Les propos de H2 illustrent très bien cette tendance :

---

<sup>31</sup> Le terme *déqualification* désigne la non-correspondance entre le niveau du diplôme le plus élevé détenu par le migrant et le niveau du diplôme exigé par la profession qu'il exerce. La *déqualification* pourrait être définie comme le fait pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées et le fait pour les personnes moyennement qualifiées de travailler dans des emplois peu qualifiés (Chicha et Deraedt, 2009)

Je pensais que j'allais faire ce que j'aime... C'était le tout premier job que j'ai eu ici, pour commencer quelque chose. La frustration était grande, tu arrives, tu te situes à un certain niveau et ici tu dois mettre [...] des boucles d'oreille sur un carton pour 3 (trois) dollars. C'était humiliant. Mais parfois tu n'as pas de choix et les premiers pas sont durs. Mais tranquillement tu apprends des choses et tu grandis. Je ne m'attendais pas à ça, je pensais à gagner plus, à faire des choses que j'aime, mais ce n'était pas possible, maintenant si (H2).

Toutefois, les raisons d'accepter un emploi qui demande un niveau de qualification inférieur à celui détenu peuvent être très variées. Si dans certains cas l'acceptation d'un tel emploi sert à accéder à une source rapide de revenu, dans d'autres cas, il faut y voir une stratégie pour atteindre des objectifs professionnels à long terme. Il s'agirait alors d'une période transitoire, plus ou moins longue, caractérisée par le passage par un ou quelques emplois sous-qualifiés, ou encore par une formation à temps plein ou à temps partiel en travaillant. Regardons cela de plus près.

Accepter un premier emploi déqualifié s'explique dans plusieurs cas par la nécessité de se trouver une source de revenus. C'est une situation relativement commune pour les nouveaux arrivants au début de leur intégration professionnelle. Par exemple H6 parle de son premier emploi (concierge) comme d'un emploi « d'appoint », qui lui était nécessaire pour subvenir aux besoins de son couple : « [...] j'ai trouvé un emploi d'appoint, disons, pour avoir de l'argent, pour payer ses dettes, la location de l'appartement, donc, tout ça ». La même raison est mise en avant par F4 qui, pendant ses études, accepte un emploi sous le niveau de ses qualifications pour des raisons financières.

Parfois, avoir une famille avec des enfants rend la tâche encore plus difficile, dans la mesure où la responsabilité parentale peut passer avant les objectifs professionnels, surtout quand l'autre parent est dans l'impossibilité de travailler pour un motif quelconque. Dans ce contexte, accepter un emploi précaire qui demande un niveau de qualification inférieur à celui détenu s'explique par une volonté de trouver une source de revenus pour la famille et d'intégrer rapidement le marché du travail. F5 se trouve

dans une situation pareille; elle a dû rapidement se trouver un emploi non seulement pour assurer un revenu à la famille, mais parce qu'elle est la seule à pouvoir le faire :

... on était conscient du fait qu'il faut trouver de l'emploi, un emploi quelconque, parce que mon mari, comme il ne parlait pas français, j'étais consciente que c'était moi qui devais travailler au début. Se trouver un emploi, pendant qu'il apprenait le français [...] (F5).

Pareillement, H5 qui ne dispose pas de beaucoup de temps pour s'orienter sur le marché du travail. Sa dévalorisation sur le marché du travail et sa situation familiale le poussent à accepter des emplois pour lesquels il est surqualifié. En fait, à son arrivée au Québec il avait déjà un enfant et son épouse était enceinte du deuxième. Il lui était impossible d'intégrer le marché du travail québécois en tant que violoniste ou professeur de violon. Il aurait fallu, pour cela, qu'il reprenne ses études dès le début, puisque son diplôme n'est pas reconnu.

Je ne me suis jamais imaginé une chose pareille, mais la vie t'apprend des choses, hein? Il était clair : je ne pouvais pas être professeur de violon sans faire des études ici. Et ça, je ne pouvais pas le faire, c'était trop long pour moi et je devais nourrir une famille. Il fallait que je me réoriente. Mais comment? La réponse était facile : accepter n'importe quoi. Et ça a commencé : homme à tout faire, tondre la pelouse, travailler sur le chantier, peindre des murs, concierge, livreur à domicile, chauffeur de camion (H5).

Si pour certains l'acceptation d'un emploi déqualifiant n'a aucun rapport avec leurs objectifs professionnels, comme nous l'avons vu dans les cas présentés ci-haut, pour d'autres, le premier emploi, bien qu'également déqualifiant, est néanmoins en lien avec leur plan de carrière. En fait, un premier emploi sous-qualifié ou peu qualifié peut souvent constituer un tremplin vers l'emploi visé, comme dans le cas de H4, qui accepte un poste de commis à la saisie de données dans une compagnie, en espérant que cela constitue « une porte d'entrée » pour occuper plus tard un emploi correspondant à sa formation et à ses compétences en informatique dans la même compagnie. Pour H3 la déqualification converge avec ses plans de réorientation

professionnelle. En fait, il subit une réorientation de carrière involontairement; parce que son diplôme d'ingénieur en forages et extraction pétrolière n'est pas reconnu, il accepte un poste d'apprenti mécanicien, pour viser ultérieurement un poste de mécanicien.

Pour d'autres encore, l'acceptation d'un emploi déqualifiant, mais surtout le maintien dans cet emploi, contribue à retarder l'intégration professionnelle. C'est la situation de F1 qui, après avoir obtenu son diplôme de notaire dans son pays, arrive au Québec avec un enfant et enceinte. Elle ne peut intégrer le marché du travail non seulement parce que son diplôme n'a aucune valeur, mais aussi parce que la garde de son enfant lui pose problème. Qui plus est, la venue au monde de son deuxième enfant rend son intégration professionnelle encore plus difficile et, dans l'attente d'une meilleure opportunité, elle continue à distribuer des « Publi-sacs ». F2 s'est trouvée dans une situation similaire. Spécialiste en langues anglaise et slovaque dans son pays, cette participante a appris, après avoir obtenu son *Évaluation comparative des études effectuées hors Québec*, qu'elle ne pourra pas exercer au Québec la même profession, celle de professeur et traducteur dans ces deux langues, à moins de refaire tout le programme. Face à un réajustement nécessaire en ce qui a trait à ses objectifs professionnels, elle accepte un poste de secrétaire en vue de prendre son temps pour se réorienter. Avocat dans son pays, H1 arrive au Québec tout en sachant que son diplôme ainsi que son expérience professionnelle n'allaient pas être reconnus. Cette situation d'adversité le détermine à adopter une attitude ouverte relativement à sa carrière professionnelle post-migratoire. Il raconte : « [...] on n'a pas eu aucun projet, on s'est dit on va arriver, on va voir de quoi s'agit-il, et si on allait aimer on allait rester, sinon, on allait retourner, on allait essayer autre chose [...] ». C'est dans ces conditions qu'il se retrouve avec un premier emploi qui consiste à « ranger des papiers dans des enveloppes ».

Pour résumer, confrontés à des barrières systémiques (non-reconnaissance des diplômes et des compétences par les employeurs et les ordres professionnels québécois, discrimination à l'embauche, etc.), mais aussi à d'autres facteurs susceptibles d'expliquer leur faible taux d'employabilité (comme la méconnaissance de français et/ou de l'anglais, leur faible réseau social, etc.), tous les participants, sauf F3, acceptent un premier emploi qui demande un niveau de qualification au-dessous de celui qu'ils détiennent. Plusieurs d'entre eux doivent réajuster leurs objectifs professionnels afin de prendre en considération la réalité du marché du travail montréalais.

#### 4.3.3 Emplois successifs et l'emploi actuel

S'il est relativement fréquent d'observer un épisode de déqualification professionnelle au début d'une carrière post-migratoire, il est beaucoup plus rare d'observer un passage direct au travail autonome. Il devient alors intéressant de savoir quelle était la situation professionnelle de nos participants avant de choisir le statut de travailleur autonome. Si la personne occupait un emploi salarié déqualifiant, alors le choix du travail autonome se présenterait comme la solution pour s'en sortir. Par ailleurs, si la situation de déqualification est surmontée, peut-on considérer que les objectifs professionnels ont été atteints? Et si la personne avait déjà atteint ses objectifs professionnels en qualité d'employé, quelle serait alors l'explication du passage au travail autonome?

L'analyse des trajectoires et de la mobilité professionnelles de nos participants avant de choisir de travailler en tant que travailleur autonome nous permet de poser un regard objectif sur la qualité et le statut des emplois successivement occupés. Il est clair que cette analyse doit également prendre en considération les périodes consacrées aux études ou aux formations professionnelles réalisées à temps plein ou

en parallèle aux emplois occupés, aux cours de langues, etc., bref aux tentatives des participants de rehausser leur capital d'employabilité.

Le premier emploi peut servir aux nouveaux arrivants de porte d'entrée sur le marché du travail et, bien qu'il puisse être déqualifiant, il n'a pas nécessairement un impact déterminant sur leur trajectoire de mobilité professionnelle. En effet, un premier emploi déqualifiant peut être suivi immédiatement ou ultérieurement par un emploi qualifié qui est en accord avec les objectifs professionnels. Il peut également être à l'origine d'un cheminement qui mène vers le statut professionnel recherché.

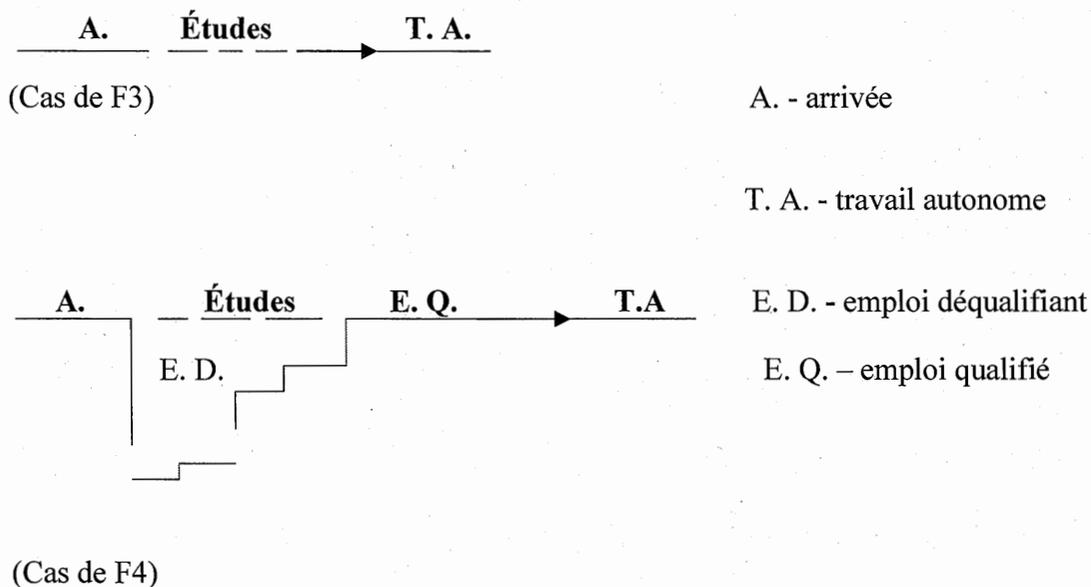
La typologie des trajectoires professionnelles proposée par Misiorowska (2011)<sup>32</sup> nous a aidés à regrouper nos participants selon le type de trajectoire qui leur est propre. Il nous a été possible de repérer des trajectoires qui s'inscrivent dans la « requalification par les études », la « requalification après déqualification » et la « requalification progressive ».

#### *Requalification par les études*

Ce type de trajectoire se caractérise par la décision d'entreprendre des études universitaires ou une formation professionnelle avant d'entrer sur le marché du travail québécois. À la suite de cette période consacrée aux études, le sujet trouve un emploi qualifié. Les trajectoires de F3 et F4 illustrent bien ce cas-type, à quelques nuances près.

---

<sup>32</sup> À la suite d'une analyse de trente trajectoires professionnelles individuelles, l'auteure établit une typologie de quatre trajectoires idéales-typiques du point de vue de la mobilité professionnelle : la requalification directe, la requalification par les études, la requalification après un seul épisode de déqualification et la requalification dite progressive, c'est-à-dire après plusieurs épisodes de déqualification. Pour plus de détails, voir Misiorowska (2012), p. 219-223.



**Figure 4.1** Requalification par les études

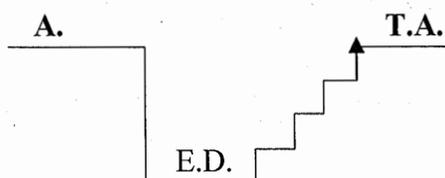
Dès leur arrivée à Montréal, F3 et F4 entreprennent des études pour se requalifier. Parce que leurs diplômes respectifs (dans des domaines différents) ne sont reconnus que partiellement, elles jugent que faire des études est le seul moyen possible pour atteindre leurs objectifs professionnels. Puisque leurs professions sont régies toutes les deux par des ordres professionnels, elles doivent satisfaire à leurs exigences. Entre autres, F3 atteint, après avoir fait ses équivalences auprès du Barreau du Québec, le niveau de baccalauréat en droit, ce qui est inférieur au niveau de scolarisation qu'elle détenait avant (doctorat en droit). F4, cependant, après avoir obtenu un baccalauréat en sciences comptables à l'UQAM en vue de rejoindre l'Ordre des Comptables Agréés, suit un programme court de deuxième cycle en pratique comptable et atteint un niveau de scolarisation supérieur à celui d'avant l'immigration. Soulignons que les emplois que F4 occupe en parallèle à ses études en tant que commis à la facturation, aide-comptable, commis vérificateur, demandaient tous un niveau de qualification beaucoup plus bas que celui correspondant à son diplôme. Même après avoir fini ses études universitaires à Montréal, il ne lui a pas été possible d'obtenir tout de suite un

emploi qualifié. Ce n'est qu'après son adhésion à l'Ordre des Comptables Agréés qu'elle obtient un poste qualifié, bien que ce dernier ne soit pas en adéquation avec ce que commanderait son niveau de scolarité et son statut de comptable agréée. C'est ainsi qu'après son poste de technicienne en vérification, elle passe à celui d'assistant-contrôleur, poste qu'elle occupe en tant qu'employée avant de finalement choisir le travail autonome. Nous assistons, donc, dans le cas de F4, à un passage d'un emploi qualifié (mais pas complètement requalifiant) au travail autonome, alors que F3, comme on le verra, s'installe dans le travail autonome tout de suite après les études.

La trajectoire professionnelle de F3 est particulière dans la mesure où immédiatement après avoir fait ses équivalences auprès du Barreau du Québec et obtenu par conséquent l'autorisation de pratiquer le droit, elle passe au travail autonome en tant qu'avocate. Il est alors intéressant d'examiner les circonstances et les considérations entourant son choix. Pourquoi n'a-t-elle pas joint le marché du travail en tant qu'employée? Y aurait-il d'autres embûches qui subsistent malgré l'équivalence des compétences et son adhésion au Barreau? Nous aborderons cette question dans la section traitant des circonstances dans lesquelles nos participants font le choix du travail autonome.

### *Requalification progressive*

Selon Misiorowska (2011), la requalification progressive peut emprunter plusieurs formes. Le premier scénario a lieu lorsque le sujet occupe plusieurs emplois situés au-dessous de son niveau de scolarité avant de finalement parvenir à occuper un emploi qualifié et requalifiant. Les trajectoires de H2 et H4 correspondent à ce type de trajectoire.



(cas de H2 et H4)

**Figure 4.2** Requalification progressive

L'objectif professionnel visé par H2 au Québec était d'être un photographe, ce qui lui aurait procuré le même statut occupationnel qu'avant l'immigration. Pourtant, comme il le révèle lui-même, « Ça n'a pas été possible dès le début ». Il a accumulé successivement les emplois précaires, comme il l'explique ci-après : « Il a fallu que je travaille dur, pour des agences avec des salaires très bas, puis pour des agences qui te plaçaient avec le minimum, dans des entreprises, de nuit, de jour, de midi [...] ». Si son premier emploi déqualifiant coïncide avec ses cours de francisation et ses démarches de reconnaissance des compétences, les emplois successifs qu'il occupe par la suite ne s'accompagnent d'aucune démarche qui, en parallèle, lui auraient permis de se rapprocher de son objectif professionnel. Le dénominateur commun de ses petits boulots demeure la précarité. Même si chaque fois qu'il change d'emploi il cherche à améliorer son sort, il lui est impossible de se faire embaucher dans des emplois correspondant à ses qualifications, ce qui l'éloigne chaque fois davantage de l'objectif professionnel qu'il vise.

[...] j'ai fait des livraisons en travaillant sur de petits camions, j'ai travaillé aussi à la Pizzeria, j'ai travaillé comme déneigeur [...]. J'ai travaillé aussi en construction [...]. J'ai travaillé comme chauffeur de camion [...]. J'ai travaillé également sur moto comme distributeur [...]. J'ai travaillé aussi à un office, à un petit centre qui vendait du mobilier. [...] J'ai travaillé sur une ligne de production [...], aussi dans une boulangerie, j'ai travaillé au déneigement aussi [...] (H2).

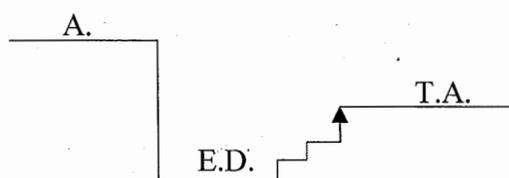
H2 réussira finalement à se requalifier en passant au travail autonome. En fait, le passage au travail autonome lui permet d'atteindre son objectif professionnel.

La trajectoire professionnelle de H4, quant à elle, s'apparente à celle de H2, à la différence que, dans son cas, la transférabilité de ses connaissances et compétences sur le marché du travail montréalais a été plus facile, puisque les emplois qu'il a occupés, bien qu'étant également en deçà de ses qualifications, lui ont toutefois permis de travailler dans son domaine de formation. Toutefois, le premier emploi de H4 dans le domaine de sa formation n'a été possible qu'après son inscription à un certificat à McGill. Avant de devenir informaticien grâce au travail autonome, ce qui correspond à son statut professionnel d'avant l'immigration et à son objectif professionnel, il a travaillé comme commis à la saisie de données et comme technicien des systèmes informatiques.

Les trajectoires professionnelles de F1, F2, F6, H3, H6 et H5 correspondent plutôt à une requalification progressive, mais il y a toutefois des particularités à ajouter pour ce groupe de sujets. La différence c'est qu'ils n'arrivent pas à trouver un emploi salarié qui correspondrait à leur plus haut niveau de scolarité et que, même après le passage au travail autonome, ils restent en deçà de leur niveau de qualification. En effet, tous ces participants occupent des emplois précaires, pour lesquels ils restent surqualifiés, quoiqu'à des degrés différents, qu'il s'agisse du premier emploi ou des emplois subséquents. Il est important de souligner que tous ont éventuellement suivi une ou des formations en vue d'une réorientation professionnelle, bien que seule F6 envisageait d'entreprendre une telle démarche au moment de l'immigration. Ce qui est encore plus intéressant, c'est que même après avoir complété la ou les formations qu'ils ont choisies, ces participants n'arrivent pas à atteindre le même niveau de qualification que celui qu'ils avaient avant l'immigration. Enfin, ce qui est particulièrement significatif au regard de nos objectifs de recherche, c'est que tous les participants dont il a été question ci-haut ont changé de domaine d'activité. Par

exemple, H6, qui était avocat dans son pays et voulait garder le même statut professionnel après l'immigration, a travaillé comme concierge et surintendant avant de choisir de travailler de façon autonome dans le domaine de la rénovation. H5, professeur de violon qui visait le même statut occupationnel après l'immigration, gagne sa vie en tondant la pelouse, en travaillant sur le chantier, en peignant des murs, ou en travaillant comme concierge, comme livreur à domicile et comme chauffeur de camion. La formation que H6 a suivie à l'UQAM pour obtenir un certificat en droit n'a pas porté fruit, dans la mesure où sa candidature n'a jamais été retenue dans un organisme ou un cabinet où les qualifications requises par le poste étaient en adéquation avec son certificat. Cependant, la formation de courte durée demandée pour les chauffeurs de camion que H5 a suivie lui a permis de progresser par rapport aux emplois précédents. Il en va de même pour F1 et H3 qui, dans leurs démarches de réorientation professionnelle, complètent des formations en gestion de finances et mécanique automobile respectivement, ce qui leur assure une mobilité professionnelle ascendante par rapport à leurs premiers emplois en tant que livreurs de sacs publicitaires dans le premier cas, et d'apprenti mécanicien dans le deuxième. Pour préparer son passage au travail autonome, H3 suit aussi d'autres formations. En parallèle à ses cours de spécialisation, il suit des cours de comptabilité et des cours de démarrage d'entreprise. On observe le même type de trajectoire pour F2 qui, consciente qu'elle ne pouvait pas exercer comme traductrice à moins de compléter le programme complet de Baccalauréat, se réoriente dans le domaine des assurances, ce qui lui permet d'occuper des emplois plus qualifiés qu'au début de sa carrière post-migratoire. Spécialiste en langues slovaque et anglaise, elle occupe dans son pays des postes de traducteur et de professeur simultanément. Elle subit une déqualification dans son premier emploi à Montréal, et les trois autres emplois qu'elle occupe avant de devenir travailleur autonome ne semblent pas correspondre non plus à son niveau de formation : secrétaire, agente de bureau, secrétaire dans un bureau d'assurance. Ce dernier poste l'incite à suivre une formation à la suite de laquelle elle devient agente

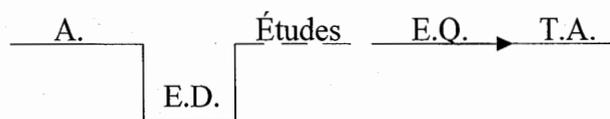
d'assurance et travaille comme employée. Par la suite, elle prendra la décision de travailler de façon autonome. F6 passe elle aussi par plusieurs emplois non qualifiés avant de devenir travailleur autonome. Alors qu'elle occupait un poste de cadre dans une usine de textiles avant l'immigration, elle a occupé au Québec des emplois de préposée à l'entretien ménager, d'aide-couturière, de couturière, avant de saisir l'opportunité de devenir la propriétaire d'une garderie en milieu familial. De manière schématique, les trajectoires des répondants évoqués ci-haut correspondraient à la Figure 4.3



(Le cas de F1, F2, F6, H3, H5, H6)

**Figure 4.3** Requalification progressive sans atteindre le même niveau qu'avant immigration

Un autre cas de figure est possible en lien avec ce type de trajectoire. Il s'agit des cas où le sujet, après avoir occupé un emploi déqualifiant, décide de retourner aux études et, par la suite, parvient à trouver un emploi qualifié.



(Cas de H1)

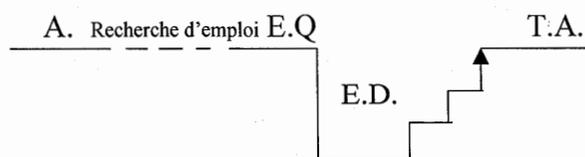
**Figure 4.4** Requalification par les études après une période de déqualification

Parfois, la déqualification subie dans le premier emploi peut être à l'origine d'une nouvelle stratégie, d'une réorientation ou d'une requalification professionnelle. Ainsi, H1, pour qui le projet migratoire se résumait à une recherche de nouveaux défis, n'avait pas, au moment de l'immigration, des objectifs professionnels précis :

[...] la seule chose était l'idée de partir, tout simplement, pour changer l'air, changer le contexte, non, absolument rien, rien du tout..., l'important était de faire un pas vers le monde civilisé, de sortir de l'est de l'Europe, de sortir de Roumanie, donc, on n'a pas eu aucun plan, absolument aucun projet. Le seul projet était de partir de là-bas (H1).

Pourtant, son premier contact avec le marché du travail, plus exactement avec la déqualification, l'a poussé à un questionnement relativement à son identité professionnelle et à repenser son projet migratoire. C'est ainsi qu'il décide d'entreprendre des études pour se requalifier professionnellement. En effet, avocat dans son pays d'origine, le participant H1, une fois au Québec, commence la réalisation de son projet d'immigration en suivant des cours de francisation. Pour son premier emploi, il n'a pu obtenir autre chose que de « mettre des papiers dans des enveloppes ». La remise en question de sa situation professionnelle a fait en sorte qu'il s'inscrive dans le Programme d'Éducation permanente à l'Université de Montréal pour suivre un cours de droit, plus précisément pour évaluer la valeur de ses acquis professionnels dans le système québécois. Il s'inscrit ensuite dans le Programme de baccalauréat en droit. Après avoir complété le programme à temps plein, il poursuit un diplôme d'études notariales (master). Pendant tout le temps qu'il a été aux études, il a eu différents petits emplois comme journalier, a fait des travaux de peinture, a « rangé des choses ». Après la réalisation du stage obligatoire dans un bureau de notaires, il se trouve un emploi dans un autre cabinet de notaire qu'il quitte après 6 mois pour se lancer à son propre compte. On assiste donc ici au passage d'un emploi qualifié à un travail autonome.

Il est également possible qu'après avoir obtenu un emploi qualifié, le sujet traverse une période de déqualification avant de pouvoir se requalifier. C'est le cas notamment de F5. Deux mois après son arrivée à Montréal, F5, traductrice dans son pays, se fait embaucher à l'aide d'un programme géré par Emploi Québec comme traductrice accompagnatrice dans un organisme communautaire. Cependant, cette première requalification ne perdure pas au-delà de la durée prévue du contrat, qui est de 6 mois. Les emplois qui ont suivi étaient loin de correspondre à son niveau de formation et à ses objectifs professionnels. En attente d'une réponse à ses démarches de reconnaissance de son expérience de traductrice auprès de l'Ordre des Traducteurs, elle est embauchée comme secrétaire dans une entreprise privée québécoise, qu'elle quitte après avoir passé le concours pour la fonction publique. Elle obtient ensuite un poste d'agente de secrétariat dans les structures de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Pendant qu'elle se trouve en congé de maternité, elle complète une formation de courtier immobilier et se lance dans le domaine de l'immobilier, une expérience de courte durée qui prendra fin avec l'arrivée de son enfant. Après son congé de maternité, elle retourne travailler à la CSST, mais quitte le poste peu de temps après pour devenir traductrice à son propre compte.



(Cas de F5)

**Figure 4.5** Requalification, déqualification, requalification progressive

La reconstitution des trajectoires professionnelles de nos acteurs, depuis leur dernier emploi occupé avant l'immigration jusqu'à ce qu'ils deviennent des travailleurs

autonomes, nous a permis de constater qu'il s'agit d'un processus complexe composé de nombreuses étapes qui ne s'enchaînent pas forcément de façon linéaire. À la lumière de l'analyse qui précède, on remarque que hormis un participant qui a intégré d'emblée le marché du travail en tant que travailleur autonome, tous les sujets à l'étude ont occupé un premier emploi déqualifiant et, pour la plupart d'entre eux, sont demeurés déqualifiés au cours des emplois successifs qu'ils ont occupés par la suite. Toutefois, un premier emploi déqualifiant n'est pas nécessairement déterminant dans le cadre de leur parcours de mobilité professionnelle. Certaines personnes réussissent, en empruntant des chemins variés, à occuper des emplois correspondant à leurs qualifications et compétences. Toutefois, d'autres ne réussissent pas à atteindre le même statut occupationnel qu'avant l'immigration. C'est le cas en particulier de ceux qui ont subi une réorientation professionnelle. On observe aussi que le passage vers le travail autonome peut se conjuguer avec la déqualification pour certains, ou au contraire, pour d'autres, être synonyme de requalification. Enfin, certains sujets peuvent s'établir dans le travail autonome sans passer nécessairement par un emploi salarié (sous-qualifié ou qualifié). Il s'agit alors d'un passage direct et immédiat au travail autonome après les études ou les formations d'appoint.

#### 4.4 Circonstances et motifs entourant la décision de passer au travail autonome

L'exploration des circonstances entourant la décision de passer au travail autonome nous a permis de constater qu'il ne s'agit pas d'une décision facile à prendre pour les participants, et que les motifs sous-tendant cette décision varient beaucoup d'une personne à l'autre. Dans les lignes qui suivent, nous analyserons ces circonstances et ces motifs, eu égard aux thèmes de notre problématique, mais aussi en fonction de nos hypothèses de recherche.

La visualisation des trajectoires professionnelles de nos participants nous a permis de constater qu'il y a des différences importantes relatives au statut d'emploi qu'ils

occupaient avant de passer au travail autonome. Prenant comme point d'ancrage l'emploi antérieur au travail autonome, on peut facilement distinguer entre ceux qui demeurent sous-qualifiés (à des degrés divers cependant) et ceux qui ont réussi à obtenir un emploi au niveau de leurs compétences. Mentionnons que seul un participant était sans emploi avant de devenir travailleur autonome. Les raisons du passage au travail autonome peuvent être regroupées dans de grandes catégories qui seront abordées successivement dans les sous-sections qui suivent. Tout au long de l'analyse, nous aurons à l'esprit notre problématique et notre cadrage théorique. Nous chercherons donc à saisir dans quelle mesure les difficultés d'insertion professionnelle liées à l'immigration peuvent constituer des barrières à l'accomplissement des objectifs professionnels de nos participants. Le cas échéant, il sera intéressant de déterminer si, et dans quelle mesure, ces barrières ont pu peser dans leur décision de s'établir dans le travail autonome.

Il ressort que le travail autonome apparaît comme une stratégie mise en place par nos participants pour pouvoir, sinon atteindre leurs objectifs professionnels, du moins combler la perte de leur statut professionnel prémigratoire. C'est également un moyen pour échapper à certaines contraintes liées à un contexte de travail défavorable, ainsi que pour saisir des opportunités sur le marché du travail. Enfin, on le verra, la présence d'enfants en bas âge peut jouer un rôle important dans le passage au travail autonome.

#### 4.4.1 Regagner le statut professionnel prémigratoire au moyen du travail autonome

Il devient clair que, pour certains, il n'y a pas d'autres possibilités d'atteindre leurs objectifs professionnels qu'en passant au travail autonome. Autrement dit, l'exercice de la profession ou du métier désiré n'est possible pour eux que lorsque pratiqué en tant que travailleur autonome, comme le dit d'ailleurs F5 : « Oui, j'étais un peu contrainte à faire ça, parce que je n'avais aucune possibilité ailleurs, de trouver un emploi ». S'ils n'avaient pas choisi le travail autonome pour pouvoir pratiquer leur

profession, ils risquaient de rester cloués dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés : « ... j'étais consciente du fait qu'ici, à part les tâches de secrétariat, sans une formation, une autre formation, je ne pouvais pas espérer à un autre poste, et puis je ne pouvais pas me permettre une autre formation... » (F5).

Photographe avant d'immigrer, H2 veut continuer dans le même domaine d'activité, sauf qu'il lui est impossible de se faire embaucher en tant que photographe ou au moins de trouver un autre emploi relié à son domaine. Selon lui, le rejet de sa candidature s'expliquerait par le fait qu'il n'arrive pas à satisfaire aux exigences des employeurs, notamment en matière de connaissances linguistiques mais aussi en raison de compétences multiples recherchées, qu'il ne détient pas. Voici ce qu'il avait à dire à ce sujet :

Vous savez, j'ai voulu plusieurs fois me trouver un job quelque part comme employé. [...] mais où est le problème? Pour de tels jobs il faut être parfaitement bilingue [...]. Ensuite il faut que tu sois (non seulement) compétent pour prendre des photos, il se peut aussi que tu sois responsable des ventes, agent de ventes donc. La plupart des employeurs veulent 3 en 1. Je ne suis pas d'accord avec ça. [...]. Mais les employeurs, pour faire des économies, afin qu'ils gagnent de tous les côtés, ils cherchent des personnes polyvalentes. C'est ici donc le problème. Tous les studios demandaient la parfaite connaissance du français et de l'anglais, le « retouch » professionnel, complexe. [...] C'est ça, les employeurs cherchent toujours une personne « multitâche », et alors on ne peut pas rentrer dans leurs critères. Ils choisissent celui qui a un « français » d'ici, un anglais ... et toi qui es un arrivé... voilà... (H2).

Le témoignage de F5 recoupe celui de H2. La participante F5 a quitté son emploi de secrétaire juridique pour pouvoir « faire ce qu'elle aime le plus », soit travailler comme traductrice, ce qui correspond à ses objectifs professionnels. Pour elle, le choix du travail autonome était évident, puisqu'elle jugeait ne pas pouvoir atteindre son objectif comme employée. Même si elle est devenue membre de l'Ordre des traducteurs du Québec, suite à la reconnaissance de son expérience de traductrice, elle était persuadée que personne ne l'embaucherait comme traductrice. Elle justifie son

sombre pronostic par le fait que sa candidature avait déjà été rejetée, mais aussi en invoquant l'exemple d'une compatriote qui, malgré le fait qu'elle avait complété un baccalauréat québécois dans le domaine, n'a pu obtenir un poste correspondant à ses qualifications.

Je n'ai pas pensé de me faire embaucher dans une agence de traduction, parce que j'ai déjà exploré un peu cette possibilité, je savais que les agences de traduction n'embauchent que des personnes dont la langue maternelle est soit le français, soit l'anglais. [...] Et puis j'avais aussi l'exemple d'une collègue moldave qui a fait un baccalauréat en traduction ici et même si elle a réussi, elle n'a pas trouvé de l'emploi de traductrice, seulement comme une répartitrice dans une agence de traduction, c'est-à-dire une personne qui prend les commandes et qui fait la répartition des commandes. Mais jamais on ne lui a confié de traduction de textes, même avec un BACC en traduction. Donc, ça pour moi c'était évident. J'ai envoyé quand même quelques CV [...], mais je n'ai eu aucune réponse (F5).

Souvent, devant la réalité du marché du travail, certains se rendent compte de l'impossibilité de réaliser leurs objectifs professionnels, qui, rappelons-le, consistent dans 11 des 12 cas étudiés à atteindre le même statut occupationnel qu'avant l'immigration. Dans un contexte où ils voient leurs objectifs pratiquement irréalisables, ils sont susceptibles de vivre des situations difficiles du point de vue psychologique. Aycan et Berry (1996) soutiennent que les immigrants ayant été sélectionnés en fonction de leurs qualifications et faisant face à une situation de non-emploi ou de sous-emploi sont susceptibles de vivre une perte de statut portant atteinte à leur estime de soi. Dans ce contexte, le travail autonome, comme occasion idéale d'accomplissement de soi par l'autonomie et la créativité qu'il permet (Beaucage *et al.*, 2004), leur apparaît comme un moyen pour combler cette perte.

C'est le cas de H5 qui, à la suite de plusieurs blocages associés entre autres à la non-reconnaissance de son diplôme et de son expérience, à la présence de membres de famille à charge, est confiné dans des emplois sous-qualifiés qui ne correspondent pas à son domaine de formation. Le travail autonome, par l'indépendance qu'il procure,

serait pour lui une voie d'échappement à cette situation et viendrait combler la perte de son statut occupationnel.

[...] j'ai compris que je ne pouvais pas continuer comme ça pour longtemps, à savoir travailler sans avoir aucune satisfaction de ce que je faisais. C'était clair, que je ne pouvais plus gagner ma vie avec le violon, ce qui aurait été merveilleux. Alors, il fallait trouver autre chose, quelque chose qui aurait pu me rendre au moins un petit peu plus confiant, plus à l'aise, plus sûr de soi. Je n'avais pas beaucoup de choix, sinon juste un seul : travailler à mon compte. Prendre des décisions, me sentir de nouveau valorisé c'était... C'est dans ce contexte que j'ai pris la décision de m'acheter un camion... C'était le seul choix que j'ai eu... pour regagner mon estime de soi, pour ne pas devenir malade... (H5).

#### 4.4.2 Saisir les opportunités : le travail autonome comme la meilleure des alternatives

Il semble que, pour d'autres, le choix du travail autonome se soit imposé par un contexte de travail défavorable caractérisé par la difficulté d'accéder à des postes plus qualifiés. Ce qui est pertinent de noter, c'est que, aux yeux de ces répondants, leur ascension professionnelle a été rendue difficile ou impossible en raison de leur intégration laborieuse dans le marché du travail. Ces obstacles les ont conduits, dès leur arrivée, à enchaîner les emplois précaires, qui se sont avérés des culs-de-sac.

Certes, dans mon cas, le manque d'expérience de travail canadienne a fait en sorte que je sois embauché en dessous de mes compétences, ensuite c'est l'effet de ce premier job qui s'enchaîne avec le deuxième et qui forment finalement comme une boule de laquelle je ne sais pas combien de temps il faut pour pouvoir s'en sortir et accéder à des postes plus qualifiés que ça. Oui, personne ne t'empêche de postuler, mais quand l'employeur regarde l'historique de tes derniers emplois, bien sûr qu'il préfère l'autre qui a eu des emplois plus qualifiés, c'est normal (H4).

Toutefois, même s'il pensait depuis longtemps aux avantages que le travail autonome pourrait lui procurer, il a fallu des circonstances spécifiques pour qu'il prenne cette

décision. Ce moment correspond à la décision sur la garde partagée de ses enfants, alors en bas âge.

Dans mon analyse, ce type d'emploi pouvait m'aider à me sortir de l'embarras dans lequel je me trouvais depuis mon arrivée au Canada. Plus précisément, c'était sans doute le type d'emploi qui me permettait de me mettre en valeur, d'échapper à toute sorte d'emplois pour lesquels j'étais surqualifié, de tirer enfin profit de tous mes investissements. Mais le temps n'était pas encore venu. Hélas, la séparation avec ma conjointe et la décision sur la garde partagée d'enfants a fait en sorte que je prenne plus vite cette décision. J'ai eu immédiatement besoin d'un horaire de travail plus flexible pour pouvoir notamment m'occuper de mes enfants les jours de ma garde. C'était l'élément déclencheur (H4).

Pour d'autres encore, passer au travail autonome signifie saisir les opportunités qui se présentent sur le marché du travail. Il semble, de plus, que ces opportunités prennent plus d'importance pour les immigrants qui se trouvent professionnellement dévalorisés sur le nouveau marché du travail, comme le dit H5 :

Vous savez, au moment où on perd ce qu'on a eu, quand on ne peut plus faire dans la vie ce qu'on aime et qu'on doit recommencer tout à zéro, on doit saisir chaque chance qui est offerte et chaque pas qu'on fait en avant est une réussite. Évidemment, et c'est humain, on cherche toujours de meilleures offres (H5).

F6, pour qui l'immigration s'est traduite par une réorientation de carrière, a renoncé à son rêve de devenir infirmière pour des raisons familiales, et s'est alors trouvé dans l'obligation de se réajuster face aux exigences et contraintes du marché du travail québécois. Déqualifiée à plusieurs reprises, elle est la seule de nos participants qui a connu une période de chômage avant de passer au travail autonome. L'opportunité se présente à elle quand sa fille, qui avait une garderie en milieu privé, quitte l'affaire. Alors, elle entreprend toutes les démarches nécessaires pour créer son propre emploi en tant que propriétaire de garderie en milieu familial.

Donc, j'ai voulu devenir enseignante, je n'ai pu pas le faire, j'ai voulu être infirmière, ça n'a pas été possible non plus, probablement j'avais quelque chose

en moi pour travailler avec les gens, pour les aider. Finalement, ça s'est traduit de cette manière-là - de travailler avec les enfants... Après avoir perdu l'emploi à l'usine, j'ai été en chômage, oui. Mais après le chômage, après la pluie, ça a été le tour du soleil (F6).

#### 4.4.3 La présence d'enfants en bas âge

Nous avons inclus dans notre échantillon autant de femmes que d'hommes pour voir s'il y a des différences en ce qui a trait aux déterminants du travail autonome, car, selon Carr (1996), les caractéristiques familiales des femmes, notamment l'état civil, le statut parental et l'âge des enfants seraient des prédicteurs significatifs du travail autonome féminin. En effet, les femmes, dans la recherche d'une meilleure conciliation entre travail et vie familiale, optent plus souvent pour ce type de travail atypique, parce que celui-ci est susceptible d'offrir plus de flexibilité par rapport au secteur salarié. Dans notre échantillon, seule une participante a choisi le travail autonome uniquement ou principalement en raison de la présence d'enfants en bas âge à la maison. D'autres participants, tous genres confondus, disent apprécier eux aussi les avantages du travail autonome, surtout quand il est question des horaires flexibles de travail, pour pouvoir notamment s'occuper des enfants, sans toutefois que ceux-ci constituent le déterminant principal de leur passage au travail autonome.

De nos participants à l'étude, deux ont eu, avant leur passage au travail autonome, un emploi qui correspondait non seulement à leur niveau de scolarisation et de qualification, mais aussi à leurs objectifs professionnels. Donc, après avoir atteint le même statut occupationnel qu'avant l'immigration en tant qu'employés, ils passent peu de temps après au travail autonome. Il devient alors intéressant d'analyser les circonstances dans lesquelles ces deux participants choisissent une autre forme de travail. Pourquoi un tel changement de cap? Il semble qu'avoir des enfants en bas âge peut être un déterminant important dans le choix du travail autonome. Ainsi, F4 a pris la décision de quitter un emploi qualifié avec de bonnes conditions de travail, surtout

en termes de rémunération, pour devenir travailleuse autonome. Bien que, ce faisant, elle a dû accuser une baisse de revenu, elle a ainsi pu gagner du temps pour s'occuper de ses enfants d'âge préscolaire. Elle a pris cette décision uniquement de manière à mieux pouvoir concilier le travail et la famille.

Je suis devenu travailleur autonome parce que j'avais besoin de temps pour les enfants. [...] Ce n'était pas un objectif de carrière, ça c'est sûr, parce que je ne fais pas une carrière avec ça, c'est juste je gagne ma vie. Je ne changerais pas de statut pour les prochains 5 ans, je vais rester travailleur autonome, même si j'avais une bonne offre. [...] Non, ça ne m'intéresse pas, même si je gagnerais quatre fois plus que je gagne présentement. Non, j'ai besoin de mon temps libre, parce que les enfants sont très importants et je ne veux pas laisser les enfants de 7h à 6h à la garderie (F4).

Les enfants en bas âge jouent aussi un rôle important dans la décision de F1 de passer au travail autonome. Son discours suggère que la présence d'enfants d'âge préscolaire et scolaire dans son ménage, conjugué au fait qu'elle ne satisfait pas à l'exigence de bilinguisme associé aux postes qu'elles convoitent, a joué un rôle important soit dans son établissement, soit dans son maintien dans le travail autonome. On voit bien, dans l'extrait suivant, que ce sont notamment les enfants qui l'amènent à choisir le travail autonome :

Parfois, nous les courtiers, on a la possibilité d'aller travailler pour des banques, moi, je ne pourrais pas le faire. J'ai besoin de temps pour pouvoir accorder de l'attention à mes trois enfants, pour leur épanouissement. Les collègues me disent, et je le sais, que si j'allais travailler pour des banques, j'aurais un meilleur salaire. Oui, mais ça ne vaut pas la peine. Comment aller les emmener aux cours de danse, aux cours de français, et quand? Non, je n'accepte pas, je préfère gagner moins, mais avoir de la flexibilité pour pouvoir être plus près d'eux, pour pouvoir leur prêter attention (F1).

Par la suite, elle affirme avoir voulu obtenir un poste d'employée dans une banque, mais que sa candidature a été rejetée : « J'ai voulu obtenir un emploi à une banque, mais je n'ai pas eu la possibilité... et j'ai des amis qui m'ont dit la même chose, c'est-à-dire que pour être embauché il faut être bilingue à 100 %, avoir fait les études

ici... ». Il est difficile de savoir à quel moment elle a essayé de se faire embaucher à la banque. Mais, quel que soit le rôle qu'a pu jouer sa maîtrise insuffisante de l'anglais dans sa décision de devenir travailleuse autonome, ce que nous retenons, dans ce cas, c'est que la présence d'enfants peut être considérée à tout le moins comme un facteur qui vient s'entrecroiser avec le non-bilinguisme.

Comme nous l'avons évoqué un peu plus haut, plusieurs de nos participants apprécient le fait que le statut de travailleur autonome leur permet de s'occuper de leurs enfants en bas âge. Il est à souligner que cette remarque vient tant de femmes que des hommes.

En plus, être travailleur autonome, ça me permet de travailler de la maison, de me rendre aux rendez-vous avec mon enfant. Avant, quand mon enfant était malade, j'étais stressée, car je ne pouvais pas rester à la maison, maintenant je peux le faire et même travailler de la maison. La liberté des horaires de travail... (F2).

Les témoignages de F3 et H1 abondent dans le même sens : « D'autres motifs sont... j'avais ma fille, donc, c'est plus facile, ce sont les avantages que tu as comme travailleur autonome, parce que tu peux gérer ton horaire comme tu veux et... c'est plus facile comme ça » (F3).

[...] la décision de continuer a été facilitée aussi par le contexte familial, j'avais trois enfants, tous étant en bas âge, non ayant personne pour nous aider, un des parents était obligé d'avoir un programme pas régulier, alors cela m'a permis de m'occuper de mes enfants, de les emmener à la garderie, tout en ayant de la clientèle les samedis, les soirs, j'ai pu substituer les jours de travail habituels avec des jours de travail non réguliers, et je continuais (H1).

À part la flexibilité des horaires de travail, d'autres avantages du travail autonome sont mis en avant, comme celui de développer des partenariats.

Aussi, c'est la collaboration avec les collègues que tu peux avoir. Quand on parle de collaboration, c'est comme une position de qualité, pas nécessairement une position de subordonné. Donc, tu n'es pas employé, tu collabores sur des

mandats précis [...]. Ça te permet de choisir tes clients, de choisir ton activité, te permet de choisir même les vacances et tout ça (F3).

#### 4.4.4 L'insatisfaction à l'endroit des conditions de travail et de la faible rémunération

Quelques-uns de nos participants évoquent l'insatisfaction à l'endroit de leurs conditions de travail comme l'un de leurs principaux motifs de passage au travail autonome.

Si avant son passage délibéré au travail autonome, F4 avait atteint, tout comme H1, un niveau d'emploi qualifié qui correspondait à son niveau de scolarisation et de qualification, il en va autrement de H1.

En effet, même si H1 avait atteint son objectif professionnel, qui consistait entre autres à exercer comme avocat, il décide de devenir travailleur autonome et de changer de statut d'emploi. Pourtant, cette décision semble contre-intuitive, puisqu'il avait déjà atteint le statut d'emploi recherché par le biais du travail salarié.

Certainement, j'aurais voulu continuer à travailler... on vient d'un monde où nous en Roumanie, dans l'Europe de l'Est, on nous disait toujours « OK, tu es employé », tout le monde te dit qu'est-ce que tu dois faire, tu avais un certain niveau d'autonomie, mais ce n'était pas total, et... l'inertie fait qu'on veut chercher la même chose [...] (H1).

Il est clair, donc, qu'il aurait voulu rester travailler en tant qu'employé. Cependant, certaines conditions se rapportant aux relations de travail, mais aussi à la faible rémunération, préparent le terrain pour ce changement.

[...] Je me suis dit que cela n'avait aucun sens de rester avec tout ce travail avec autant de responsabilités et d'être rémunéré avec la moitié ou un quart du salaire d'un notaire qui aurait fait le même travail que moi. [...] Soit que tu n'es pas rémunéré au niveau espéré, soit que le travail est plus compliqué ou en tant qu'employé on ne peut pas refuser certaines choses avec lesquelles tu te sens moins confortable, sachant que ce n'est pas toi qui décides (H1).

Il semble que, dans le cas de F4, le mécontentement vis-à-vis des relations de travail et de la rémunération a servi d'élément déclencheur dans sa décision de partir à son propre compte. Les exigences jugées trop élevées, le manque de motivation et d'appréciation de la part des employeurs sont mis en avant par cette participante pour expliquer son choix d'opter pour le travail autonome.

On n'était plus que des nombres, des chiffres, on n'était plus appréciés et motivés comme avant. Tout était devenu comme un centre d'appel, tout le moment était contrôlé, des rapports chaque jour. Combien d'appels as-tu faits? Combien en as-tu reçus? Je me sentais un peu lésée, car j'étais quelqu'un qui produisait beaucoup, j'avais des clients. Les exigences étaient inadmissibles. Je me sentais lésée dans le sens que mes collègues faisaient beaucoup moins que moi, et c'était moi qui devais faire encore plus, tandis que je le faisais déjà, pour que le bureau fasse son programme... (F4).

Tout comme H1, H3 revient sur la faible rémunération, mais aussi sur des conditions de travail difficiles à gérer, notamment en ce qui concerne l'attitude des employeurs. Il semble que le travail autonome serait une solution efficace pour régler d'un coup les deux problèmes.

Parce que j'ai constaté... (pause) qu'un mécanicien ici, ce n'est pas un métier qui est très bien payé, il faut que tu aies tes propres outils, il faut toujours investir. Les outils avec lesquels tu travailles, il faut que tu te les achètes. Le salaire pour un mécanicien est plus bas que celui de quelqu'un qui travaille, disons en construction et n'investit presque rien. Ils ont des salaires beaucoup plus élevés. Et pratiquement eux, ils ne doivent pas investir dans des outils. De plus, j'ai vu que des erreurs se commettent, mes patrons faisaient des erreurs, mais ils ne reconnaissaient jamais, ils préféraient de culpabiliser quelqu'un d'autre. Encore... (pause), comme mécanicien il faut toujours travailler sous pression, le plus vite que tu peux et le mieux que tu peux. Mais ça ne marche pas toujours. Parfois on peut le faire vite, mais parfois on ne peut tout simplement pas le faire, parce que... (rires) (H3).

Par ailleurs, d'autres participants rapportent des conditions contraignantes de travail, sans toutefois que celles-ci constituent le facteur décisif de leur passage au travail autonome.

Mais pour certains emplois, je ne pouvais tout simplement pas rester pour longtemps à cause de la pression que je sentais, soit parce que je ne connaissais pas bien ce que je faisais, soit parce que c'était trop humiliant, soit parce que l'employeur ne me voulait plus (H5).

#### 4.4.5 Le cas de F3

Le cas de F3 est particulièrement intéressant à discuter au moins pour deux raisons. La première est qu'elle est la seule de nos participants à intégrer le marché du travail montréalais directement en qualité de travailleur autonome, et la deuxième est qu'elle nous a témoigné de sa volonté de changer de statut d'emploi et que cela ne lui a pas réussi. Pourquoi choisir de s'insérer professionnellement comme travailleur autonome plutôt que comme employé? Et comment expliquer son maintien dans ce type d'emploi malgré sa volonté subséquente d'en sortir?

D'abord, il faut savoir que F3 était la seule participante qui avait préparé quelques scénarios d'insertion professionnelle post-migratoire, dont créer son propre emploi. Elle a suivi une stratégie qui lui a été suggérée par quelques-uns de ses collègues travaillant dans son domaine, le droit. On lui a dit que c'était un excellent moyen pour intégrer plus facilement le marché du travail québécois.

[...] quand j'ai commencé mes études ici, en faisant mes études je communiquais, j'étais en relation avec les avocats d'origine roumaine qui réussissaient très bien comme travailleurs autonomes, donc, j'avais en tête à ce moment-là que je vais avoir mon propre cabinet, que je veux commencer comme ça et par après je vais voir qu'est-ce que je peux, de quelle manière je pourrais m'arranger ici (F3).

Il est utile de souligner qu'elle a exercé la profession d'avocat dans son propre bureau spécialisé, avant d'immigrer, ce qui suggère qu'elle avait déjà manifesté une préférence pour le travail autonome dans son pays. Cependant, son témoignage nous dévoile son intérêt pour le travail salarié à un moment donné, puisqu'elle a soumis sa candidature pour quelques postes au Québec. Ce qui est surprenant, c'est que même avec une expérience québécoise de travail en qualité d'avocat, et malgré le fait

qu'elle satisfasse à toutes les exigences imposées par le Barreau du Québec en matière de compétences professionnelles, elle a été confrontée aux mêmes difficultés d'insertion professionnelle que les autres participants après leur arrivée au Québec. En fait, même si elle a été invitée à des entretiens pour quelques postes qualifiés dans son domaine - ce qui n'est pas le cas des autres participants - elle n'a obtenu aucun poste. Le premier élément explicatif que notre participante met en avant, c'est son diplôme obtenu à l'extérieur du Québec (bien qu'elle ait obtenu les équivalences requises par le Barreau, les quelques cours de droit qu'elle a suivis à l'UQAM n'ont pas abouti à l'obtention d'un baccalauréat délivré par une université québécoise).

À l'époque je ne savais pas... j'aurais pu faire mes équivalences au niveau universitaire juste. En fait, c'est mieux, parce que si tu fais les équivalences au niveau universitaire, c'est l'équivalence du BACC, donc, tu vas obtenir un diplôme de l'université. Moi, je n'ai pas de diplôme d'université, même si j'ai suivi des cours, parce que j'ai répondu aux conditions imposées par l'Ordre professionnel, pas par une université. [...] s'il faut avoir une équivalence, c'est mieux de le faire au niveau universitaire. [...] parce qu'on a beaucoup de compétences, oui, en fait, mais si elles ne sont pas acquises ici, si elles sont acquises en Roumanie, mais on les détient, ça donne notre valeur [...] Mais, comme je n'ai pas de diplôme ici, j'écris formation universitaire – Équivalences - j'ai pas écrit un baccalauréat en droit, non? Donc, j'ai écrit « équivalence, Barreau du Québec, Barreau de la Roumanie, l'université en Roumanie » et tout ça (F3).

La deuxième explication serait associée à ses compétences linguistiques en français et en anglais, qui ne peuvent pas être comparées à celles d'un québécois.

[...] je sais comme avocat, quelqu'un qui veut employer un avocat, il veut l'avoir parfaitement bilingue, mais pour un immigrant ce n'est pas facile d'être parfaitement bilingue, même s'il travaille fort à ce niveau. C'est autre chose, pour répondre au téléphone sans accent, pour aller au Palais de Justice... c'est autre chose, je peux dire. Parce que même si je travaille fort, je ne vais jamais arriver à parler et écrire en français et en anglais comme quelqu'un qui est né ici, qui l'a appris dès sa naissance. [...] Pourquoi, parce que pour être avocat employé, c'est une condition *sine qua non* de ton poste comme avocat (F3).

Elle conclut alors que, dans les circonstances, le travail autonome se présente comme un moyen idéal d'intégrer le marché du travail québécois. Cela ne signifie cependant pas que ses difficultés d'insertion professionnelle aient été définitivement réglées. Certes, le choix du travail autonome au tout début de sa carrière post-migratoire lui a permis de contourner les difficultés généralement rencontrées par la plupart de nos participants à l'étude. Toutefois ces mêmes difficultés ont resurgi lorsqu'elle a voulu quitter le travail autonome pour rejoindre les rangs des employés salariés. Ce sont notamment son diplôme acquis à l'extérieur du Québec et son bilinguisme déficient qui s'avèrent les principaux obstacles à son intégration au salariat.

#### 4.4.6 Facteurs facilitant le passage vers le travail autonome

De prime abord, le travail autonome peut paraître une solution parfaite pour pallier une insertion professionnelle difficile sur le marché du travail québécois. Mais, souvent, la prise de décision n'est pas aussi simple qu'elle peut paraître. À vrai dire, travailler à son propre compte comporte, outre des risques évidents, certains défis, l'un des plus importants étant de se bâtir une clientèle. Il ressort de notre recherche que pouvoir compter et miser d'avance sur une clientèle établie apporte son lot d'avantages. En effet, le choix et la transition vers le travail autonome est facilité pour quelques-uns de nos acteurs par la possibilité d'offrir une prestation de services à la communauté roumaine, parfois moldave et russe, à Montréal. Ce calcul mise non seulement sur la présence significative de ces communautés à Montréal, mais aussi sur la capacité du travailleur autonome d'offrir le même service que les autres, mais à un coût moindre. La participante F5, travailleuse autonome qui offre des services de traduction dans les langues française, roumaine et russe, témoigne à ce sujet :

Je me disais que c'était plus facile pour moi d'avoir accès à la communauté roumaine, moldave, russe directement, sans passer par les agences, parce que les piles dans les agences sont très haut. [...] Il y a rarement des personnes qui s'adressent à des agences qui demandent un prix deux-trois fois plus cher que notre prix (F5).

F2, travailleuse autonome en assurances, affirme aussi que sa clientèle est plutôt composée de Roumains. Parce qu'elle avait déjà cette clientèle en travaillant comme employée, il lui a été plus facile de prendre la décision de travailler à son propre compte : « En tout ce temps-là, j'ai pensé pourquoi ne ferais-je pas la même chose, le même métier, vu que je pouvais le faire dans la communauté roumaine... ».

Le même élément, celui d'avoir déjà une clientèle, est présent et joue un rôle dans la décision de F4 :

[...] j'ai travaillé dans un cabinet de comptables pendant 4 (quatre) ans, j'avais deux clients roumains, c'était dans mon temps libre que je faisais ça. Soudain, j'ai eu 2 autres clients potentiels, plus gros, alors j'ai dit « qu'est-ce que je peux faire. Je ne veux pas 4 clients juste pour mon temps libre, j'avais aussi des bébés. J'ai dit que peut-être je vais avoir d'autres clients. Si j'ai déjà 4, je vais peut-être avoir d'autres, et je vais essayer (F4).

Toujours parmi les facteurs qui viennent faciliter le choix du travail autonome, il semble que l'expérience antérieure en tant qu'entrepreneur ou propriétaire de bureaux spécialisés, accumulée avant l'immigration, puisse influencer positivement le choix de cette forme de travail. C'est le cas de deux de nos participantes. F5 raconte : « [...] je pouvais le faire moi-même parce que j'avais déjà une expérience dans mon pays. Alors, je me suis dit qu'on va... ce n'était pas la première fois qu'on partait à zéro ». Il en va de même pour F3, qui décide de travailler à son propre compte immédiatement après les études : « Premièrement, parce que j'étais comme ça, j'ai pratiqué comme ça en Roumanie, à mon propre compte comme avocat ».

L'analyse des circonstances qui entourent le passage de nos répondants au travail autonome nous a permis de mettre en évidence le fait que, comme nous l'avions prédit, diverses raisons peuvent être à l'origine de ce choix. En suivant notre problématique, nous avons regroupé nos répondants en deux sous-groupes, selon les motifs qui ont prédominé dans leur décision de devenir travailleur autonome. Dans le premier groupe, on retrouve deux participants, dont le choix du travail autonome est

relativement indépendant des difficultés d'insertion professionnelle. L'entrée dans cette forme de travail est alors attribuable à la présence des enfants en bas-âge pour l'un, et à saisir l'opportunité de reprendre l'entreprise d'un membre de la famille pour l'autre. Nous avons classé les 9 autres cas restants dans le deuxième groupe, car les décisions de ces répondants de passer au travail autonome découlent des difficultés qu'ils ont rencontrées sur le marché du travail salarié. On décèle dans leurs discours une volonté de regagner le statut d'avant l'immigration ou de compenser la perte de ce statut avec les avantages du travail autonome, avoir de meilleures alternatives professionnelles et fuir un contexte défavorable de travail explicable, notamment, par certaines formes de discrimination. Il a été également possible d'observer, dans deux cas, un entrecroisement entre deux facteurs, à savoir, dans un cas, la conciliation travail-famille et un bilinguisme déficient et, dans l'autre, la conciliation travail-famille et la recherche de meilleures alternatives professionnelles. Un cas reste en dehors de cette classification en raison de son unicité, soit celui de F3, pour qui le travail autonome a servi de premier tremplin pour accéder au marché du travail.

On voit donc que les résultats de notre recherche vont dans le sens de la théorie du désavantage, selon laquelle des facteurs comme les faibles rendements sur investissement dans le travail, les obstacles linguistiques et la discrimination nuisent aux résultats des immigrants au chapitre de l'emploi rémunéré, ce qui en motiverait certains à trouver d'autres débouchés, grâce notamment au lancement d'une entreprise (Model et Ladipo, 1997; Helly et Ledoyen, 1994). Donc, à la différence des études qui affirment que le travail autonome est une stratégie pour intégrer le marché du travail, lorsque confronté au chômage (Helly et Ledoyen, 1994; Nedelcu, 2005), les résultats de la présente recherche montrent que les participants à notre étude choisissent le travail autonome plutôt pour contrecarrer les effets de leur insertion professionnelle difficile, qui se traduit par des emplois précaires et déqualifiants et qui, surtout, ne correspond pas à leurs objectifs professionnels.

D'autres facteurs viennent expliquer le choix pour le travail autonome, tels que la présence d'enfants en bas âge, notamment dans le cas des femmes, ce qui vient appuyer les résultats de l'étude de Carr (1996) sur le travail autonome féminin.

## CONCLUSION

Dans le cadre de ce mémoire, nous nous sommes intéressés au phénomène du travail autonome chez les immigrants d'origine roumaine à Montréal. Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, les minorités issues de l'immigration récente au Canada et au Québec voient leurs conditions socioéconomiques se détériorer, et ce, en dépit d'un accroissement de leur capital humain. Qui plus est, une proportion de plus en plus grande d'immigrants se retrouve dans des emplois atypiques caractérisés par l'absence de sécurité, des salaires souvent très bas, l'exclusion des avantages sociaux et des régimes de retraite, l'absence de représentation syndicale, l'accès réduit à la formation et à l'avancement. Dans un tel contexte, les attentes des immigrants, et en particulier celles des travailleurs qualifiés, sont souvent déçues. C'est pourquoi nous avons formulé l'hypothèse selon laquelle les difficultés que les immigrants rencontrent lors de leur insertion socioprofessionnelle joueraient un rôle non négligeable dans leur passage au travail autonome.

Nous avons choisi de nous pencher sur un sous-groupe spécifique de travailleurs autonomes, celui des travailleurs autonomes « indépendants » (sans employés). Deux raisons expliquent notre choix. La première est que, selon les études statistiques, ce sous-groupe, comparativement à celui des travailleurs autonomes « employeurs », est plus vulnérable et présente des caractéristiques moins favorables en ce qui concerne le niveau de rémunération, la protection contre les risques sociaux, les motifs d'établissement et de satisfaction (D'Amours, 2006). La deuxième raison est que peu d'études sur ce sous-groupe ont été effectuées à ce jour. Une autre spécificité de cette

recherche est qu'elle met la focale sur les immigrants arrivés au Québec dans le sous-groupe des « travailleurs qualifiés » de la catégorie économique, ce qui suppose qu'ils ont été choisis en fonction de leur niveau élevé de qualifications et de compétences.

Les immigrants d'origine roumaine, la population cible de cette recherche, est un cas d'illustration d'un phénomène général qui touche tous les travailleurs migrants autonomes. Cette étude peut servir, à partir du cas des Roumains, à mieux comprendre des dynamiques propres à tous les immigrants qui décident de se lancer à leur propre compte.

Rappelons que nous avons posé l'hypothèse selon laquelle le choix de ces « travailleurs qualifiés » pour le travail autonome « indépendant » pourrait être principalement, mais pas exclusivement, attribuable aux difficultés rencontrées lors de leur insertion socioprofessionnelle sur le marché du travail. Cette hypothèse de recherche était justifiée aussi bien empiriquement que théoriquement. Effectivement, nous avons vu dans plusieurs études canadiennes et québécoises que les immigrants rencontrent des difficultés grandissantes en matière d'insertion au marché du travail canadien, et en particulier québécois, et que ces difficultés sont associées principalement aux barrières linguistiques, à la non-reconnaissance des acquis et des compétences, aux pratiques discriminatoires et au manque de réseaux sociaux (Chicha, 2010; Arcand *et al.*, 2009; Forcier, 2014). D'autres études qui portent sur l'insertion socioéconomique des immigrants mettent en évidence que ceux-ci créent leurs propres emplois beaucoup plus souvent que les natifs du pays d'accueil (Helly et Ledoyen, 1994), et que le travail autonome constitue une importante source de travail pour eux (Hou et Wang, 2011).

En dépit du fait que le travail autonome puisse être abordé sous différents angles, notre objet d'étude nous invite à aborder la question sous l'angle des caractéristiques

et des trajectoires individuelles. Diverses théories et approches tentent d'expliquer le phénomène du travail autonome. Selon l'école retenue, différents déterminants sont mis en avant dans le modèle explicatif. Le modèle du choix rationnel, plus précisément l'approche économiste, avance comme explication les facteurs d'attraction exprimés en gains attendus au terme d'un calcul coûts-bénéfices effectué par un acteur rationnel (Rees et Shah, 2006; Fairlie et Meyer, 1996) doté de capitaux financiers, humains et sociaux (Evans et Leighton, 1989). L'approche culturaliste met en avant les valeurs culturelles, communautaires et le capital social (Aldrich et Waldinger, 1990; Toulouse et Brenner, 1992) comme moteur du passage au travail autonome. À l'opposé, les approches axées sur les facteurs susceptibles de « pousser » vers le travail autonome expliquent l'entrée dans cette forme de travail comme une option par défaut pour les groupes discriminés. Des facteurs tels que le chômage, les faibles rendements sur investissement, les obstacles linguistiques et la discrimination nuisent aux résultats des immigrants au chapitre de l'emploi rémunéré, ce qui motiverait certains à trouver d'autres débouchés, grâce notamment, au lancement d'une entreprise (Evans et Leighton, 1989; Model et Ladipo, 1997; Light, 1979).

Évidemment, nous ne nous attendions pas à ce que le choix des répondants pour le travail autonome soit exclusivement attribuable aux difficultés rencontrées lors de leur insertion socioprofessionnelle. Par contre, nous admettions que divers facteurs pouvaient s'entrecroiser et créer diverses combinaisons à l'origine de ce choix. Nous avons tout de même été étonnée de la complexité du phénomène que nos résultats nous ont permis de mettre en lumière. En effet, l'analyse des données nous a laissé entrevoir une réalité beaucoup plus complexe que ce à quoi notre revue de la littérature et notre cadre théorique nous a préparée.

De manière générale, documenter les parcours des immigrants « travailleurs qualifiés » qui choisissent le travail autonome comme forme principale de travail nous a permis de rendre visibles de nombreuses difficultés vécues par ces derniers, ainsi que leurs efforts personnels pour pouvoir s'intégrer au marché du travail québécois. Il ressort de l'analyse que le processus d'insertion professionnelle de nos participants est parsemé d'obstacles et se caractérise par des trajectoires non linéaires. L'analyse en termes de trajectoire avait pour avantage de prendre en considération la complexité du phénomène à l'étude. Cela nous a permis de mettre le doigt sur les stratégies et les moyens palliatifs déployés par les travailleurs immigrants de notre échantillon pour faire face aux défis provoqués par l'immigration et rétablir un sentiment de continuité dans leur trajectoire de vie. Notre analyse revêt un caractère diachronique, en ce sens qu'elle suit nos acteurs dans le temps, depuis leur situation avant l'émigration jusqu'au moment de l'entrevue, en passant par leur trajectoire au Québec. En cherchant à établir des liens entre la vie professionnelle prémigratoire des participants, leurs attentes envers l'immigration et leur trajectoire d'insertion professionnelle au Québec, on a voulu prendre en considération la continuité du processus d'immigration. Comme le dit Fortin, en étudiant les migrations, on doit « ... s'interroger sur les conditions de départ, l'élaboration des projets migratoires et la poursuite de projets de vie » (Fortin, 2002, p.101).

Il ressort de nos entrevues que nos participants avaient une image prémigratoire positive du Canada, qu'ils s'attendaient à travailler dans leur domaine de formation et à rencontrer moins de difficultés en termes d'insertion professionnelle. Leur décision d'émigrer étant un choix personnel ou familial, l'immigration correspondait à certains objectifs professionnels et/ou personnels, parmi lesquels figuraient, entre autres, le fait d'atteindre une meilleure qualité de vie, d'offrir un meilleur avenir aux enfants, de profiter de meilleures opportunités de travail, de s'épanouir professionnellement ou même de réaliser ses rêves.

Pour ce qui est des objectifs professionnels, pour onze de nos répondants, ceux-ci consistaient à regagner le même statut occupationnel qu'avant l'immigration. Toutefois, aucun d'entre eux ne pensait, au moment de l'immigration, mettre en place, une fois au Québec, un projet entrepreneurial ou de travail autonome. Seul un participant a envisagé, en cas de besoin, de reprendre la même forme de travail qu'elle a exercée déjà dans son pays, à savoir créer un bureau spécialisé en droit. Ajoutons que le Québec n'est pas une destination choisie au hasard, mais plutôt en raison de son caractère francophone, qui était censé, dans l'esprit des répondants, faciliter leur intégration. Cependant, leurs attentes allaient être freinées par la réalité, qui s'est avérée beaucoup plus difficile et contraignante que ce à quoi ils s'attendaient. En fait, nos participants à l'étude rapportent des difficultés relatives à la non-reconnaissance des diplômes étrangers par les employeurs, au corporatisme des ordres professionnels, à la non-reconnaissance ou à la dévalorisation de l'expérience étrangère de travail, à l'exigence du bilinguisme et à un réseau social faible. Toutefois, la perception des participants du rôle et de la place de ces difficultés dans leur entrée dans le travail autonome est nuancée. La non-reconnaissance des diplômes et l'exigence du bilinguisme à l'embauche figurent parmi les facteurs qui auraient le plus influencé leur cheminement vers le travail autonome. D'ailleurs, Mongeau et Pinsonneault (2007) suggèrent que le faible taux de bilinguisme peut être un facteur important à considérer dans l'explication des difficultés que les immigrants éprouvent pour intégrer le marché du travail, compte tenu du fait que les personnes bilingues ont généralement un taux d'activité et d'emploi plus élevé. Comme nous avons pu le constater, ce facteur joue un rôle non négligeable dans l'entrée ainsi que dans le maintien dans le travail autonome. Plus précisément, puisque le bilinguisme est fréquemment exigé par les employeurs montréalais, les immigrants dont les compétences linguistiques en français et/ou en anglais sont insuffisantes peuvent s'orienter vers le travail autonome afin de choisir leur clientèle, et ainsi contourner cet obstacle.

Neuf des personnes rencontrées occupaient, avant d'immigrer, des professions régies au Québec par des ordres professionnels. Évidemment, aucune d'entre elles n'était autorisée à exercer sa profession, puisqu'aucune ne satisfaisait d'emblée à toutes les exigences en la matière. Les trois autres participants, même s'ils exercent une profession qui n'est pas régie par un ordre professionnel au Québec, rapportent eux aussi des difficultés à retravailler dans leur domaine. D'ailleurs, ils s'entendent pour dire que les employeurs ont tendance à dévaloriser les compétences acquises à l'étranger, et que l'« Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec » du MIDI n'avait que très peu de poids sur le marché du travail. Parmi les douze répondants, certains éprouvent un mécontentement à l'égard de la dévalorisation et de la non-reconnaissance de leurs diplômes, d'autant plus que ces qualifications ont justifié leur sélection comme immigrant et qu'ils estiment leurs compétences équivalentes à celles des natifs du Québec. Plusieurs ont l'impression que leur expérience étrangère suscite la méfiance auprès des employeurs et qu'une expérience de travail québécoise est exigée, ce qui donne parfois lieu à de la discrimination indirecte à leur endroit. Certains sont d'opinion que ces obstacles soient des prétextes pour les exclure du processus d'embauche, que ce soit en raison de leur origine ethnique ou tout simplement de leur statut d'immigrant.

Devant un contexte d'insertion socioprofessionnelle plutôt difficile, tous ont dû mettre en place certaines stratégies de contournement pour pouvoir intégrer le marché du travail montréalais. Fait intéressant, il s'agit de nouveaux projets qui se sont cristallisés lors de leurs parcours d'insertion : requalification par les études pour certains, réorientation de carrière par le biais de diverses formations pour d'autres et acceptation d'emplois précaires en deçà de leurs qualifications pour d'autres encore. Parmi ceux qui cherchent à se requalifier par les études, certains choisissent le même domaine professionnel en s'engageant dans une formation équivalente ou connexe, alors que d'autres s'orientent vers un nouveau domaine de formation en vue d'une

réorientation professionnelle. L'effort déployé par quelques-uns de nos participants est parfois assez impressionnant, car ils s'engagent dans des études à temps plein dont la durée varie entre 3 et 6 ans. Or si certains parviennent à dépasser certaines de ces difficultés qui se présentent au début de leur carrière post-migratoire, d'autres restent toujours bloqués.

Comme nous l'avons vu, seul un de nos répondants envisageait, au moment de l'immigration, de créer son propre emploi au Québec, dans l'éventualité où il ne serait pas en mesure de décrocher un bon emploi. Quant aux autres, même s'ils n'y avaient pas pensé avant d'immigrer, ils ont choisi de se tourner vers le travail autonome à un moment ou à un autre de leur parcours d'insertion professionnelle post-migratoire. La reconstitution des trajectoires professionnelles de chacun de nos participants nous a permis de bien circonscrire les facteurs ayant présidé à leur passage à cette forme de travail. Une telle démarche nous a également permis de constater la complexité du phénomène; la question du choix du travail autonome chez les immigrants roumains arrivés au Québec dans le sous-groupe des « travailleurs qualifiés » s'inscrit au sein d'une dynamique complexe impliquant des acteurs individuels, collectifs et institutionnels.

À part 1 participant qui s'est requalifié directement par les études et a choisi le travail autonome pour intégrer le marché du travail, tous les participants à l'étude ont subi une déqualification professionnelle au début de leur carrière post-migratoire, et certains ont même continué à occuper un emploi déqualifiant jusqu'à leur passage au travail autonome. En effet, 9 d'entre eux connaissent une intégration professionnelle précaire caractérisée par des contrats courts et sont insatisfaits d'occuper des emplois en dessous de leurs compétences et qualifications. Certains se sentent prisonniers d'un cercle vicieux, fait d'une succession de « petits jobs » dont ils ne parviennent pas à s'extraire. Même ceux dont la trajectoire reflète une mobilité ascendante

n'arrivent pas, la plupart du temps, à atteindre leurs objectifs professionnels. D'ailleurs, la moitié ont dû réajuster leurs objectifs professionnels, en ciblant une formation québécoise qui leur permettrait de reconverter leurs compétences professionnelles en vue d'intégrer le marché du travail. Néanmoins, si on exclut trois personnes qui ont trouvé un emploi dans leur domaine directement en arrivant au Québec - dont l'un par le biais du travail autonome -, la grande majorité des participants n'a pu réussir, dans les premières années de leur installation, à obtenir un emploi stable correspondant à leurs qualifications et compétences.

L'analyse détaillée des trajectoires de nos répondants, et surtout des circonstances dans lesquelles a lieu le passage au travail autonome, démontre que, dans la majorité des cas, il s'agit d'un choix plutôt contraint visant à contrecarrer les difficultés et les obstacles rencontrés au cours de leurs tentatives d'intégrer le salariat dans des conditions avantageuses. Il appert que le travail autonome est l'unique option pour ceux qui ne renoncent pas à leurs objectifs professionnels et veulent atteindre le même statut occupationnel qu'avant l'immigration. Pour d'autres, le travail autonome constitue une occasion idéale d'accomplissement de soi par l'autonomie et la créativité que ce type de travail procure. Pour d'autres encore, c'est un moyen pour combler une perte de statut ou pour profiter de meilleures conditions de travail. C'est le cas de deux participants qui se trouvent bloqués dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, et de deux autres qui ne réussissent pas à avoir les postes auxquels ils aspirent.

Plusieurs écrits qui portent sur les performances économiques des immigrants sur le marché du travail canadien, notamment en ce qui a trait aux revenus d'emploi, montrent que les immigrants ont un retour sur investissement (en capital humain) inférieur aux natifs. En d'autres termes, ils n'arrivent pas à tirer avantage de leur scolarité et de leur expérience de travail prémigratoire (Reitz, 2003; Li, 2001). Les

données de notre recherche nous indiquent que le travail autonome constitue une voie permettant à certains immigrants de remédier à leur insatisfaction vis-à-vis des piètres conditions de travail et de la faible rémunération que leur offre le marché du travail.

Évidemment, comme nous nous y attendions, d'autres facteurs peuvent expliquer l'entrée dans le travail autonome. De même, il est possible de voir que différents facteurs s'entrecroisent et sont à l'origine de la transition vers le travail autonome « indépendant ». Par exemple, on constate dans quelques cas que le passage au travail autonome est déterminé, notamment, par la présence d'enfants en bas âge. En effet, plusieurs des individus rencontrés disent apprécier les avantages procurés par cette forme de travail, notamment la flexibilité des horaires de travail qui leur permet une meilleure conciliation entre le travail et la vie familiale. Or si dans un cas, celui d'une femme, la conciliation travail-famille constitue un facteur unique motivant le passage au travail autonome, dans deux autres cas, ce déterminant s'entrecroise avec d'autres facteurs, sans qu'aucun soit plus décisif que les autres. Ces résultats vont dans le sens des conclusions de Carr (1996), qui soutient que les caractéristiques familiales des femmes, notamment l'état civil, le statut parental et l'âge des enfants, sont des prédicteurs significatifs du travail autonome féminin, alors que les caractéristiques du capital humain sont des prédicteurs du travail autonome tant chez les femmes que chez les hommes. Qui plus est, la présence d'enfants en bas âge est non seulement un déterminant de l'établissement, mais aussi du maintien dans le travail autonome. Enfin, si on se fie aux propos des répondants, il semble que le travail autonome soit aussi une excellente occasion pour développer des partenariats et nouer des contacts.

Un autre fait intéressant qui ressort de l'analyse des trajectoires socioprofessionnelles de nos répondants a trait au statut d'emploi précédant le travail autonome. L'une des hypothèses les plus souvent évoquées pour expliquer la croissance du travail autonome sous l'angle des transformations macro-économiques consiste à y voir une

réponse contra-cyclique au chômage (Alba-Ramirez, 1994; Moore et Mueller, 1998). Pourtant, seul un participant a déclaré qu'il était au chômage avant de devenir travailleur autonome, alors qu'un autre rapporte avoir connu un seul épisode de chômage avant de travailler à son compte. Les résultats de notre recherche vont plutôt dans le sens des études de Lin, Picot et Yates (1999), qui soutiennent qu'il n'y a aucun lien entre ces deux variables. Nos résultats suggèrent plutôt que les immigrants récents se lancent dans le travail autonome pour fuir non pas le chômage, mais plutôt des emplois déqualifiants, souvent précaires et assortis de mauvaises conditions de travail.

Une trajectoire socioprofessionnelle d'un de nos répondants se démarque des autres et apporte du relief à notre recherche. C'est que le travail autonome a constitué la voie d'entrée sur le marché du travail dans ce cas, ce qui confirme que c'est une stratégie de contournement des difficultés d'insertion socioprofessionnelle souvent utilisée par les immigrants pour intégrer le marché du travail. Mais même si c'est un excellent moyen pour faciliter l'insertion professionnelle au début d'une carrière post-migratoire, cela ne signifie cependant pas que toutes ces difficultés aient été définitivement évacuées. Au contraire, elles resurgissent dès lors qu'on veut changer de forme de travail.

En outre, nos données révèlent que le passage de nos participants au travail autonome est grandement facilité par l'existence préalable d'une clientèle potentielle, choisie en fonction des besoins et intérêts. Qui plus est, certains répondants tirent profit d'une clientèle composée de compatriotes, préférant faire affaire avec d'autres Roumains pour diverses raisons, notamment linguistiques. Notons aussi que les participants qui ont connu une expérience antérieure de travailleur autonome en Roumanie voient leur passage au travail autonome indépendant grandement facilité.

Par ailleurs, nos données démontrent que le choix du travail autonome peut parfois cacher diverses déceptions. Ainsi, il peut être le choix de ceux dont les objectifs professionnels n'ont pas été réalisés et qui songent à abandonner leur projet migratoire. Il peut aussi être le choix de ceux qui occupent un emploi correspondant à leur formation suivie au Québec, mais qui ne répond pas à leurs aspirations, leurs compétences et leurs talents. Enfin, le travail autonome peut être le choix de ceux qui se voient stagner trop longtemps dans une situation professionnelle donnée sans possibilité de progression de carrière.

Au niveau méthodologique, nous reconnaissons quelques limites à notre mémoire. Premièrement, notre enquête s'intéressait à une population d'immigrants très spécifique; non seulement s'agissait-il d'une minorité ethnique, mais aussi d'une catégorie particulière d'immigrants, à savoir ceux admis au Québec comme « travailleurs qualifiés ». En conséquence, les résultats de notre recherche pourraient être difficilement généralisables à d'autres catégories d'immigrants avec le statut de travailleur autonome (par exemple des demandeurs d'asile ou des personnes admises dans la catégorie du regroupement familial). Toute interprétation et généralisation doit donc se faire avec précaution. Par contre, notre recherche peut apporter des nuances à la question de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés, notamment en établissant des liens entre les multiples obstacles qui entravent leur insertion dans le salariat et le choix que font certains de devenir travailleur autonome.

Deuxièmement, dans toute recherche en sciences sociales, et a fortiori dans une recherche qualitative par entretien, il est possible que le chercheur vienne « biaiser » les résultats, en raison notamment de ses caractéristiques sociales. Une homologie entre l'interviewer et l'interviewé pourrait être problématique en raison de présupposés communs implicites (Poupart *et al.*, 1997). Ainsi, une réflexion sur notre positionnement par rapport à nos valeurs et notre propre parcours d'immigrante s'est

avérée nécessaire. En adoptant le point de vue réflexif, il nous a été possible de reconnaître le poids de notre subjectivité dans la construction de notre objet d'étude afin de mieux neutraliser les biais possibles que cela peut induire à l'étape de la cueillette, de l'analyse et de l'interprétation des données.

Troisièmement, il aurait été intéressant de constituer un « groupe comparatif » pour pouvoir, par exemple, comparer les trajectoires de nos répondants avec celles d'autres travailleurs autonomes du groupe majoritaire, ou encore avec celles d'immigrants d'origine ouest-européenne, qui occupent des emplois correspondant à leurs qualifications dans des proportions supérieures aux immigrants provenant de l'Asie et du Moyen-Orient (Chicha et Charest, 2008). Les travaux qui identifient la région d'origine comme un facteur lié étroitement à la performance des immigrants sur le marché du travail canadien confirment l'avantage des immigrants d'origine ouest-européenne sur le marché du travail (Boudarbat et Boulet, 2010; Boulet, 2013; Cousineau et Boudarbat, 2009). Ainsi, selon ces auteurs, les immigrants venant de continents économiquement moins développés, tels que l'Afrique et l'Asie, affichent généralement de moins bonnes performances que les immigrants des États-Unis et de l'Europe de l'Ouest. Parce que ces derniers ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés d'insertion que nos répondants, ou le sont dans une moindre mesure, on peut présumer que les déterminants du travail autonome seraient pour eux en partie différents. Cela aurait pu apporter encore plus de nuances à nos résultats empiriques.

Enfin, une autre limite méthodologique de notre étude se rapporte à la taille de l'échantillon. Plus précisément, un échantillon numériquement plus important aurait probablement apporté plus de nuances en lien avec notre question de recherche. Mais compte tenu des contraintes propres à un mémoire de maîtrise, nous nous sommes limitée à la réalisation de douze entretiens. En conséquence, nous n'avons

vraisemblablement pas été en mesure d'atteindre le point de saturation des données avec un tel nombre des répondants.

Quelle serait la contribution de notre mémoire aux connaissances existantes? Comment notre recherche enrichie-t-elle les études existantes qui portent sur le travail autonome des immigrants? Ce mémoire vient apporter une contribution bien humble à notre compréhension du phénomène du travail autonome indépendant parmi les personnes immigrantes. Son apport se manifeste notamment au niveau de l'analyse détaillée du processus par lequel les immigrants deviennent des travailleurs autonomes. L'analyse des circonstances dans lesquelles ce choix est fait rend visible le rôle des difficultés rencontrées lors de leur insertion socioprofessionnelle dans le passage au travail autonome indépendant. En outre, on peut affirmer que l'impact de ces difficultés ne se limite pas à la première étape d'insertion socioprofessionnelle et persiste après l'obtention des premiers emplois. Ces difficultés sont susceptibles de créer des effets non désirables sur le parcours d'insertion professionnelle et sociale des immigrants. Dans ce contexte, il semble que le travail autonome relève la plupart du temps d'un choix contraint destiné à contrecarrer, ou du moins contourner, les nombreux obstacles qui parsèment le parcours d'intégration au marché de l'emploi des nouveaux arrivants.

## ANNEXE A

### GRILLE D'ENTREVUE

#### **I. Contexte prémigratoire**

1. Pourriez-vous me dire pourquoi avez-vous décidé d'émigrer au Québec?
2. Parlez-moi de votre vie professionnelle avant d'immigrer au Québec.
3. Quels projets vouliez-vous réaliser au Québec ? (Avez -vous pensé ou avez-vous eu l'intention de créer une entreprise au Québec?)
4. Quels étaient vos objectifs professionnels à atteindre au Québec?
5. Aviez-vous des enfants à votre arrivée au Canada?

#### **II. Difficultés rencontrées lors de l'intégration du marché du travail québécois**

1. Avez-vous eu des difficultés à vous trouver un emploi? Si oui, pourriez-vous me parler de ces difficultés?

##### *La reconnaissance des diplômes*

2. Est-ce que votre diplôme a été reconnu?
3. Avez-vous eu des difficultés à faire reconnaître votre diplôme par un Ordre professionnel?

##### *La connaissance du français et/ou de l'anglais*

6. Quelles langues connaissiez-vous à votre arrivée au Québec?
7. Avez-vous suivi des cours de francisation ou autre?

##### *Le réseau social*

8. Aviez-vous et si oui, quel était votre réseau de contacts (personnels, professionnels) au Québec?

*Pratiques discriminatoires*

9. Considérez-vous que vous ayez été sujet à la discrimination ? Si oui, pourriez-vous me raconter de ces moments?

*Expérience canadienne, lettre de recommandation (selon le cas)*

10. Est-ce qu'il vous semble qu'avoir de l'expérience canadienne ou québécoise constitue un atout important dans la recherche d'emplois à Montréal?

### **III. Trajectoire professionnelle au Québec**

1. Pourriez-vous me parler des emplois que vous avez occupés depuis votre arrivée au Québec jusqu'à ce que vous deveniez travailleur autonome?
2. Pourriez-vous me dire pourquoi avez-vous quitté chacun de ces emplois?
3. Est-ce que votre emploi actuel est en lien avec votre domaine d'études?

### **IV. La place des difficultés rencontrées lors du processus d'insertion socio-professionnelle parmi d'autres facteurs déterminants du travail autonome**

1. Pourriez-vous nous faire part de votre décision de devenir travailleur autonome (les motifs à la base de l'établissement, étiez-vous en emploi ou non, autre)
2. Croyez-vous que les difficultés que vous avez rencontrées pour intégrer le marché du travail auraient joué un rôle dans votre établissement dans le travail autonome?

### **V. Données sociodémographiques**

Sexe

Nationalité :

Pays de provenance :

Âge :

Statut matrimonial :

Domaine d'activité :

Profession/spécialité :

Niveau d'études :                    hors Canada :                    au  
Canada :

### **AUTRE QUESTION**

Est-ce qu'il y a autre chose dont vous aimeriez parler?

ANNEXE B

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

**UQAM** **Université du Québec**  
**à Montréal**

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche

L'impact des difficultés d'insertion socioprofessionnelle sur les trajectoires d'immigrants ayant choisi le travail autonome : le cas des travailleurs qualifiés d'origine roumaine.

Étudiant-chercheur

Raileanu, Elena, étudiante à la maîtrise en sociologie.

Téléphone : (450) 658 9425

Courriel : [raileanu.elena@courrier.uqam.ca](mailto:raileanu.elena@courrier.uqam.ca)

Direction de recherche

Eid, Paul, professeur au département de sociologie.

Téléphone : (514) 987 3000, poste 8381

Courriel : [eid.paul@uqam.ca](mailto:eid.paul@uqam.ca)

## Préambule

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique votre participation à une entrevue d'une durée approximative d'une heure et trente minutes. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent. Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin. Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

## Description du projet et de ses objectifs

Notre projet s'intéresse aux travailleurs autonomes d'origine roumaine. On cherche à savoir comment les immigrants roumains deviennent des travailleurs autonomes et plus particulièrement comment les difficultés qu'ils rencontrent lors de leurs processus d'insertion socioprofessionnelle affectent et se répercutent sur leur choix d'opter pour le travail autonome.

## Nature et durée de votre participation

Il vous sera demandé de partager votre expérience sur des questions liées aux difficultés que vous avez rencontrées lors de votre intégration au marché du travail québécois, sur votre parcours professionnel avant et après l'immigration et sur votre décision de devenir travailleur autonome. L'entrevue aura lieu à l'endroit qui vous convient et selon vos disponibilités. Cette entrevue sera enregistrée sur une bande audio.

## Avantages liés à la participation

Vous ne retirerez personnellement pas d'avantages à participer à cette étude. Toutefois, vous aurez à contribuer à l'enrichissement des connaissances dans le domaine du travail autonome.

### Risques liés à la participation

Votre participation à cette recherche ne devrait pas comporter des inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps. Toutefois, si le fait de parler de votre expérience vous amène à vivre une situation difficile, nous vous fournirons les coordonnées du Centre de santé et de services sociaux le plus proche de votre domicile pour qu'un professionnel vous consulte.

### Confidentialité

Dans le but de préserver votre identité et la confidentialité des renseignements, vos informations personnelles ne seront connues que des chercheurs et ne seront pas dévoilées lors de la diffusion des résultats. Les entrevues transcrites seront numérotées et seuls les chercheurs auront la liste des participants et du numéro qui leur aura été attribué. Les enregistrements seront détruits dès qu'ils auront été transcrits et tous les documents relatifs à votre entrevue seront conservés sous clef durant la durée de l'étude. L'ensemble des documents seront détruits cinq ans après la dernière communication scientifique.

### Participation volontaire et retrait

Votre participation est entièrement libre et volontaire. Vous pouvez refuser d'y participer ou vous retirer en tout temps sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de l'étude, vous n'avez qu'à aviser le chercheur Elena Raileanu verbalement; toutes les données vous concernant seront détruites.

### Indemnité compensatoire

Aucune indemnité compensatoire n'est prévue pour cette participation à l'étude.

### Des questions sur le projet?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet, dont les coordonnées sont indiquées au début du présent document.

### Des questions sur vos droits ?

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du CERPE : Roland Côté, agent de recherche et de planification, coordonnateur de CERPE4, tel. : (514) 987 3000 poste 4489, courriel : cerpe4@uqam.ca.

### Remerciements

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier.

### Consentement

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tels que présentés dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

Je, soussigné(e) accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision. Une copie signée de ce formulaire d'information et de consentement doit m'être remise.

---

Prénom Nom

---

Signature

---

Date

### Engagement du chercheur

Je, soussigné(e) certifie (a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire; (b) avoir répondu aux questions qu'il m'a posées à cet égard; (c) lui avoir clairement indiqué qu'il reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus; (d) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

---

Prénom Nom

---

Signature

---

Date

## ANNEXE C

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H1

H1, actuellement travailleur autonome comme notaire et conseiller juridique à Montréal, était à la recherche de meilleures conditions de vie : « on cherchait quelque chose de mieux, de plus, de nouveau, on était jeunes ». « Ce n'étaient pas les meilleurs temps pour la Roumanie », dit-il, « de plus en plus moins bien et aucun changement en vue ». Deux options se présentaient : soit l'Australie, soit le Québec. Ensemble avec son épouse, ils cherchaient à émigrer dans un pays francophone, parce que la dame avait fait des études en France et ils espéraient qu'au moins un d'entre eux ait des chances. Et comme France, selon lui, était un pays « fermé », il s'est dit que Canada, plus précisément Québec, serait le meilleur choix, surtout que beaucoup de concitoyens le choisissaient eux aussi pour y émigrer.

Après avoir fini ses études universitaires à Bucarest, H1 a commencé sa carrière professionnelle comme conseiller juridique dans le milieu hospitalier, ensuite il a professé comme avocat. Quand il a décidé d'émigrer, il ne pensait à aucun projet professionnel ou autre, si ce n'est le projet même d'immigration : « la seule chose était l'idée de partir, pour changer l'air, le contexte [...], l'important était de faire un pas vers le monde civilisé, de sortir de l'est de l'Europe, de sortir de la Roumanie ».

Demandé s'il a rencontré des difficultés à se trouver un emploi, H1 nous répond que la perception des difficultés est en fonction « des attentes qu'on a » envers l'immigration. Selon lui, la réalité va être perçue différemment par une personne qui s'attend à quelque chose de majeur et par l'autre qui a des attentes minimales. Celui qui, comme lui, ne s'attend pas à grand-chose au début, quand il trouve quelque chose, « il a l'impression qu'il a tout eu, que Dieu est avec lui et que tout est fantastique ». Ça explique pourquoi il a été content quand il a eu son premier emploi au Canada où il devait « mettre des papiers dans des enveloppes » et où il était payé avec le salaire minimum sur économie.

Le diplôme d'études universitaires en droit obtenu en Roumanie ne lui a servi à rien. Il savait qu'ici il ne pouvait pas professer comme avocat, et il n'a même pas demandé la reconnaissance de son diplôme. Selon ses dires, il était préparé pour cela et qu'en général, il est parti avec l'idée que « personne n'allait lui offrir rien ».

À son arrivé, H1 ne parlait pas le français et pour ce qui est de l'anglais, il dit qu'il le parlait à 50 %. C'est pourquoi il a suivi des cours de francisation.

H1 pense que c'est très important d'acquérir et d'avoir une première expérience canadienne (québécoise), car si pour les emplois payés au salaire minimum cette expérience n'est pas requise, dès qu'on cherche un emploi à un niveau plus haut, c'est une condition à remplir : « ... quand tu ne l'as pas, c'est difficile, c'est compliqué, c'est dur, oui, c'est important de l'avoir, même si c'est un stage de formation ».

Demandé s'il considère qu'il ait été sujet à la discrimination, il répond qu'il n'a pas senti de la discrimination à son égard et que même si ça a été le cas, il ne s'est pas rendu compte. Il a été préparé pour cela et il était au courant qu'il ne pouvait pas travailler comme avocat.

Il a commencé avec des cours de francisation. Parallèlement, il faisait des services de journalier, des travaux de peinture, il a « rangé des choses ». Ensuite, il s'est inscrit à l'Université de Montréal pour suivre des cours de droit d'un an dans le Programme d'éducation permanente, pour pouvoir ensuite poursuivre ses études universitaires. C'était en fait un programme qui lui permettait de compléter tous les cours pour avoir l'équivalence du baccalauréat en droit. Tout de suite après, toujours à temps plein, il a continué dans un programme pour les notaires pour obtenir le Diplôme d'études notariales. Pratiquement, comme il le dit lui-même, il n'a pas eu le temps de travailler que de façon sporadique. Il a dû passer un stage obligatoire de 9 mois dans un bureau de notaires. Il se rappelle et nous dit que c'était très dur pour lui sans avoir de l'expérience canadienne, parce que durant les études on n'a pas d'où acquérir cette expérience. Après avoir complété le stage, il a obtenu un emploi dans un autre bureau de notaires où il n'a pu résister plus de 6-7 mois, à cause qu'il a trouvé très difficiles les tâches qui lui étaient assignées. En fait, le participant à l'étude se souvient de cet emploi comme d'une mauvaise expérience, en motivant qu'il s'est embauché « avec l'idée d'apprendre un peu dans la profession », et quand il s'est retrouvé seul devant les dossiers qui lui étaient confiés, les conditions lui ont parues très difficiles. En plus, il dit que pour tout le travail qu'il faisait et pour toutes les responsabilités qu'il avait, il était rémunéré moins que si quelqu'un d'autre aurait été payé pour le même travail. « Les conditions étaient difficiles, très difficiles [...] et j'ai décidé que je ne peux pas continuer comme ça et que je ne veux pas continuer de cette façon ». C'est dans ces conditions qu'il a pris la décision de commencer à travailler à son propre compte, soit de devenir travailleur autonome, même si « cela allait à l'encontre » de ces idées.

Malgré le fait que la décision lui appartenait, il mentionne avec certitude qu'il « aurait voulu continuer à travailler... », on peut lire entre mots qu'il voulait dire rester travailler comme employé. Parce que, explique-t-il, on vient d'un monde où on était employés, et « l'inertie fait qu'on veut chercher la même chose ». Et c'est justement la raison pour laquelle il a essayé de travailler comme notaire pour le gouvernement, mais, dit-il, « c'est difficile et le concours est énorme et jamais tu ne connais pourquoi tu n'es pas accepté ». En même temps, dit-il, on se rend compte qu'en tant qu'employés, soit on n'est pas rémunérés au niveau espéré, soit le travail est plus compliqué et on ne peut pas refuser certaines choses avec lesquelles on se sent moins confortable, sachant que ce n'est pas toi qui décides. Il lui a été difficile de prendre cette décision, mais présentement il ne regrette pas de l'avoir fait. « ... je ne retournerais pas à titre d'avant, à travailler pour quelqu'un, si n'était-ce que pour une très grande compagnie avec de très bonnes conditions, mais travailler pour un petit bureau de notaires, en qualité de notaire, sans que je sois associé ou sans le niveau d'autonomie que je l'ai maintenant, non, je ne retournerais pas ». H1 ajoute aussi que la décision de continuer en tant que travailleur autonome a été facilité par le contexte familial : « j'avais trois enfants, tous en bas âge, [...] un des parents était obligé d'avoir un programme pas régulier, cela m'a permis de m'occuper de mes enfants ». Il dit que ce type de travail lui a permis de substituer les jours de travail habituels avec des jours de travail non réguliers et cela lui a permis de continuer. Même si notre participant ne regrette pas sa décision, il mentionne quand même que ce type de travail comporte des inconvénients aussi, comme l'horaire irrégulier, l'impossibilité de prendre les congés comme tout le monde et aux dates désirées, le fait que personne ne peut pas te remplacer, la grande concurrence.

H1 pense que les difficultés qu'il a rencontrées pour intégrer le marché du travail ont joué un rôle important dans son établissement dans le travail autonome. Les arguments qu'il présente c'est que d'une part les employeurs de qualité ne sont pas nombreux et que la rémunération n'est jamais celle espérée par un immigrant. D'autre part, il se montre déçu du fait qu'il est si difficile de s'intégrer sur le marché du travail canadien, parce que, après tout, « on a été sélectionnés, nous avons des diplômes et nous ne sommes pas partis nécessairement à cause qu'on était très mal là-bas ».

## ANNEXE D

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H2

Photoreporter à un quotidien dans son pays d'origine, H2 a immigré au Canada en 2004. Il a dû quitter la famille, les frères, les sœurs, de très bons amis en échange de meilleures conditions de vie. « On a décidé d'immigrer au Canada pour une meilleure vie, pour l'avenir des enfants... ». Comme il le dit, c'était le côté financier qui les « a motivés de quitter tout et d'émigrer au Canada ».

À son arrivée à Montréal, il ne connaissait pas bien ni l'anglais ni le français, « je faisais de fautes grammaticales ». Pour le français, il a suivi des cours de francisation, pour l'anglais, ça a été un peu plus facile, dit-il, parce qu'il était meilleur en anglais qu'en français. Et c'est pour ça qu'il a réussi à le maîtriser juste en le pratiquant dans le quotidien surtout avec ses clients, car, entre autres, selon ses dires, la grande partie de sa clientèle est anglophone. « C'est arrivé naturellement [...], ça a été simple ».

Au Québec, il pensait et voulait faire ce qu'il aimait le plus : de la photographie. Mais cela n'a pas été possible dès le début, « les premières années tu te casses la tête ». Il a fallu qu'il travaille fort pour gagner sa vie et ait dû changer plusieurs emplois. Le premier emploi qu'il a eu à Montréal, c'était un « emploi illégal », dit-il, où il gagnait très mal et où il devait ranger sur des cartons des boucles d'oreilles. Puis, il a été placé par une agence de placement dans le milieu industriel. H2 dit avoir subi de la discrimination dans cet emploi. En effet, on lui avait imposé des tâches, qui, normalement, il n'aurait pas dû les réaliser. C'est pourquoi il a dû renoncer à cet emploi « sans aucune discussion, sans la moindre hésitation ». Notre participant à l'étude est d'avis, par ailleurs, que personne ne congédie quelqu'un qui fait bien son travail, peu importe sa couleur ou sa nationalité. Ensuite, il a fait des livraisons en travaillant sur de petits camions, a travaillé sur une ligne de production dans une pizzeria et dans une boulangerie, a travaillé comme homme à déneiger, a travaillé aussi en construction pour des travaux de démolition, a travaillé également sur moto distributeur, a réalisé de petites tâches à un centre qui vendait du mobilier. Somme toute, il dit avoir appris plusieurs jobs au Canada, mais « parfois tu n'as pas de choix

et les premiers pas sont durs ». En plus, H2 ne s'attendait pas à ça. Il pensait qu'au Canada il allait se trouver un emploi en lien avec la photographie, ce qu'il aimait faire le plus. Pour mieux intégrer le marché du travail québécois et pour accroître ses caractéristiques d'embauche, il a décidé de faire des études collégiales. Même s'il a réussi à passer quelques étapes, son niveau d'anglais inférieur à celui demandé ne lui a permis pas d'achever ce projet. Il fallait qu'il suive des cours d'anglais et de passer de nouveau le test. Mais le fait qu'on n'a pas lui donné la possibilité de faire des crédits en parallèle a fait en sorte qu'il a abandonné cette idée. Par contre, il n'a pas renoncé à la photographie. Parallèlement avec les emplois qu'il occupait, il a commencé à se faire un portfolio et à se faire de la publicité sur internet. Aussi, il a essayé plusieurs fois à se faire embaucher en tant que photographe, mais chaque fois sans succès. H2 nous explique que pour être embauché à un studio, en plus d'être un bon photographe, il faut être parfaitement bilingue, être compétent à faire de retouche professionnelle, savoir s'occuper des ventes. Même si notre participant est d'avis qu'on ne peut être à la fois de bons photographes, assistants et directeurs artistiques de l'image, les employeurs cherchent quand même des personnes « polyvalentes », « multitâches » et c'est ici son problème, reconnaît H2 : « on ne peut pas rentrer dans leurs critères, ils choisissent celui qui a « un français » d'ici, un anglais... et toi, qui es un arrivé... voilà ».

H2 s'est rendu compte que s'il voulait continuer avec la photographie, alors il fallait qu'il le fasse d'une autre façon. C'est pour ça qu'il a commencé à travailler sur son portfolio et à se faire de la publicité : « ceux qui sont bons ont toujours une place ». Tranquillement, il a réussi à se faire quelques clients et après cela, c'était une question de confiance. La « bouche à l'oreille - c'est la meilleure recommandation ». Présentement, H2 se dit très satisfait du travail qu'il fait, et cela pas seulement parce qu'il a réussi à se faire de la photographie un travail, mais aussi parce que cette forme de travail, le travail autonome, présente de nombreux avantages pour lui.

## ANNEXE E

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H3

Ingénieur en forages et extraction du pétrole dans son pays, H3 se retrouve d'un coup travailleur autonome comme mécanicien à Montréal. Il a quitté son pays en 2004 parce que « la vie devenait de plus en plus difficile en raison de l'inflation, de la corruption... ».

Dans son pays d'origine, H3 a travaillé en qualité d'ingénieur dans le domaine du pétrole. Le dernier emploi qu'il a détenu en Roumanie c'était un poste de cadre dans une compagnie nationale-il était chef de formation et avait sous sa supervision 35 employés. Il faut toutefois mentionner qu'avant d'être admis à l'université et qu'il achève ses études universitaires, il a travaillé dans le milieu industriel pour réaliser des tâches en lien avec la mécanique.

Il pensait qu'au Canada il allait pratiquer le même métier qu'en Roumanie, mais cela avec le temps. Car il se rendait compte que sans maîtriser les langues officielles du pays, il ne pouvait pas le faire, même s'il se sentait « maître dans son métier ». Il a fait quand même la demande pour l'« Évaluation comparative des études effectuées hors Québec », parce que cela lui a été demandé par un employeur. Même si notre participant à l'étude dit de ne pas avoir compris tout ce qu'il avait été écrit dans la réponse qu'il a reçu, il dit que des études universitaires de premier cycle lui ont été reconnues. « Ça a été toute l'histoire » de son diplôme universitaire en forages et extraction, parce qu'il ne l'a jamais utilisé. Tout simplement, il n'en a pas eu besoin.

Une fois au Québec, H3 a suivi des cours de francisation et des cours d'anglais. Après 9 mois, il a été embauché comme apprenti mécanicien dans un garage. Cela a été possible grâce à un *Certificat de mécanicien* qu'il avait de la Roumanie (obtenu avant de procéder à ses études universitaires) et à son expérience dans ce domaine qui était indiquée dans son *Carnet de travail*. Le Comité paritaire de l'Industrie automobile lui a reconnu cette formation et même une partie de l'expérience qu'il avait, en lui délivrant une *Carte d'apprenti mécanicien*. H3 a ensuite suivi une formation d'un an

pour pouvoir obtenir la *Carte de compétence de compagnon mécanicien*, qui donne, en fait, le droit de travailler seul. Il a suivi également d'autres cours de spécialisation qu'il jugeait pertinents. Tous les cours qu'il a suivis étaient de soir, car le jour il travaillait. En cherchant toujours enrichir son expérience et en quête de meilleures offres, il « a changé 5 garages en 6 ans ». Avant de s'établir à son propre compte, H3 a eu un épisode de chômage, après quoi il a été embauché dans un garage où il avait déjà travaillé et où il a dû accepter « le même salaire que la première fois ». Il faut mentionner que ce n'était pas la première fois qu'il était en chômage. Cela lui est déjà arrivé après avoir travaillé dans le premier garage. Faut-il encore souligner que H3 n'a pas aimé l'attitude de ses patrons envers les employés : « ils pensent que ce sont juste eux qui ont raison et que ce qu'ils disent c'est la sacrée vérité, même si c'est discutable ça ».

Pour ce qui est de son réseau social, à son arrivée au Québec H3 ne connaissait personne. Avec le temps, il a connu des personnes, il s'est fait des connaissances, mais pas beaucoup.

## ANNEXE F

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H4

Avec son baccalauréat en informatique, en quête « des opportunités » que la vie pouvait lui offrir, H4 quitte la Roumanie pour la France, ensuite pour le Canada pour s'épanouir professionnellement. En raison de sa bonne maîtrise du français et après une visite à Montréal, la province du Québec devient sa cible. Au début, ses objectifs professionnels étaient de se trouver un emploi qui correspondait à sa formation, car il savait que c'était un domaine où « on payait bien ». C'était « la seule chose » qu'il désirait après avoir immigré au Québec, car il était conscient que « cela n'allait pas être facile », notamment parce qu'il connaissait l'histoire de ses amis qui ne réussissaient toujours pas à se trouver un emploi selon leur formation même après des années passées à Montréal.

H4 s'est vu reconnaître son baccalauréat en informatique mais cela n'a pas été « suffisant pour que quelqu'un l'embauche ». Notre participant s'explique la situation par la provenance de son diplôme : c'était un « baccalauréat d'ailleurs, de l'extérieur du Canada », dit-il. Ce n'est qu'après avoir s'inscrit à l'Université McGill à un programme de Certificat en informatique appliquée, qu'il a été embauché pour la première fois, mais encore cette fois, dit-il, c'était avec l'aide du Centre local d'Emploi.

La non-connaissance de la langue anglaise et le manque d'expérience canadienne se sont avérés à être les deux plus grands désavantages dans la recherche d'emploi de H4. La maîtrise de l'anglais comme exigence à l'embauche réduisait « plus de 50 % » le nombre des postes pour lesquels notre participant pouvait appliquer. De même, le manque d'expérience sur le marché du travail canadien serait, selon lui, la cause principale pour laquelle sa candidature n'était pas retenue. Or, il avait de l'expérience de travail, mais pas canadienne : « c'était ici le problème [...]. C'est vraiment difficile pour les immigrants de pénétrer sur le marché du travail canadien ». Notre participant à l'étude soupçonne même que son nom « typique roumain » aurait influencé le choix des employeurs pour les candidatures retenues.

Du commis à la saisie de données au technicien des systèmes informatiques, il a toujours été surqualifié pour les emplois qu'il a eus. Embauché en dessous de ses compétences, il se sentait dévalorisé. « Ça me mettait mal à l'aise quand je devais accomplir des tâches pour lesquelles j'étais surqualifié ». Il qualifie d' « injuste » le fait qu'il ne pouvait pas avancer en fonction et accéder à des postes plus qualifiés.

Après que quelques-uns de ses collègues de travail ont cessé d'être des employés, H4 a commencé à penser lui aussi au travail autonome. « [...] c'était, sans doute, le type d'emploi qui me permettait de me mettre en valeur, d'échapper à toute sorte d'emplois pour lesquels j'étais surqualifié, de tirer enfin profit de tous mes investissements ». Mais le moment opportun n'est pas arrivé que lorsqu'il s'est séparé de sa conjointe et qu'il a obtenu la garde partagée de ses enfants. Le temps dont il avait besoin pour bien prendre soin de ses enfants a fait en sorte qu'il prenne plus vite sa décision : « J'ai eu immédiatement besoin d'un horaire de travail plus flexible pour pouvoir notamment m'occuper de mes enfants les jours de ma garde ».

Enfin, notre participant croit qu'une première expérience de travail canadienne dans un emploi en dessous des qualifications en possession a des effets négatifs sur les emplois suivants en perspective. En termes plus concrets, ça crée une sorte de « boule » de laquelle il n'est pas toujours facile de sortir afin d'accéder à des postes plus qualifiés.

## ANNEXE G

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H5

Professeur de violon dans son pays d'origine, H5 quitte la Roumanie et immigre au Canada en quête « d'une meilleure vie » et de meilleures conditions de vie que le système en place ne permettait pas d'atteindre, ainsi pour que son enfant « vive dans un pays sécuritaire ».

Au début de sa carrière, en possession d'un Baccalauréat en musique, spécialité violon, il obtient vite une place dans l'orchestre en tant que violoniste, activité que H5 trouve bientôt monotone et qu'il change contre celle de professeur de violon. Un emploi qu'il aimait beaucoup et qu'il trouvait « très stimulant et réconfortant » dans le sens où il avait la possibilité de transmettre son savoir-faire aux enfants. Entre autres, c'était l'emploi qu'il aurait aimé avoir après son immigration au Québec. Même en sachant que « cela n'allait pas être possible tout de suite » après son arrivée, il était confiant. Parce qu'il ne s'imaginait même pas qu'est-ce qu'il aurait pu faire d'autre. Mais il s'est vite rendu compte qu'il pouvait « juste regarder et admirer » le diplôme qu'il avait en possession, à cause que juste quelques crédits lui ont été reconnus. Plus précisément, il lui fallait encore « trop de crédits » à compléter pour qu'il puisse enseigner à l'école, ce que H5 a trouvé « très long »; or il devait nourrir une famille.

Alors, notre participant a commencé à se chercher un emploi sans plus compter sur son diplôme : « je posais ma candidature partout où il était possible, à savoir, où je satisfaisais aux compétences requises (bien sûr, je ne comptais plus mon diplôme de violoniste) ». Sans aucune expérience de travail canadienne, avec un niveau de connaissance de la langue anglaise qu'il qualifie entre débutant et intermédiaire, il obtient son premier emploi au Québec après six mois et demi. Il dit avoir subi de la discrimination, notamment parce que son diplôme n'a pas été reconnu, parce que sa candidature a été retenue pour la première entrevue d'embauche juste après 5 mois et parce que personne ne l'a convoqué au moins à une entrevue d'embauche lorsqu'il a appliqué sa candidature pour une place de violoniste. « Est-ce qu'il y a différentes

façons de jouer du violon selon les pays, selon la langue, selon quoi? Je trouve ça ridicule ».

Interrogé sur l'importance de l'expérience de travail canadienne ou québécoise dans la recherche d'emploi à Montréal, H5 est convaincu qu'il s'agit, certes, d'un atout important. D'ailleurs, il s'explique sa convocation tardive à la première entrevue d'embauche par le manque d'expérience québécoise de travail : « Je ne pense pas qu'il s'agissait juste des compétences, parce que je ne cherchais pas des postes pour lesquels je n'avais pas les compétences requises, non ».

Il considère aussi que c'est très important d'avoir un réseau de contacts : « Avec le temps, on se fait un réseau, mais au début, quand on en a le plus besoin, on ne l'a pas encore. C'est dommage ». Il arrive à cette conclusion après avoir obtenu deux emplois grâce à deux de ses amis .

Avant de devenir chauffeur de camion à son propre compte, H5 a changé pas mal d'emplois : homme à tout faire : tondre la pelouse, travailler sur le chantier, peindre les murs; concierge; livreur à domicile, accompagnateur de chauffeur de camion, chauffeur de camion. Il a toujours essayé de saisir les opportunités qui se présentaient à lui : « [...] au moment où on perd ce qu'on a eu [...] et qu'on doit commencer tout à zéro, on doit saisir chaque chance qui est offerte et chaque pas qu'on fait est une réussite ». Dans le cas de H5, « saisir sa chance » prend des connotations beaucoup plus profondes, ça se joue au niveau psychologique de l'individu : [...] je ne pouvais pas continuer sans avoir aucune satisfaction de ce que je faisais, il fallait trouver quelque chose qui aurait pu me rendre au moins un petit peu plus confiant, plus sûr de soi, [...] valorisant. [...]. C'était le seul choix que j'ai eu...pour regagner mon estime de soi, pour ne pas devenir malade....

Quand il est questionné sur le rôle que les difficultés rencontrées pour intégrer le marché du travail auraient pu jouer dans son établissement dans le travail autonome, il parle de l'effet de domino : « [...] il suffit que juste un d'entre eux tombe pour déséquilibrer le tout. Croyez-vous que si mon diplôme avait été reconnu j'étais chauffeur de camion? Que si j'avais eu la possibilité de choisir entre jouer de violon ou enseigner dans une école et conduire un camion j'aurais choisi le deuxième »?

## ANNEXE H

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE H6

Ce n'était pas facile pour H6, avocat d'État dans son pays d'origine, de prendre la décision d'émigrer. Néanmoins, à l'idée de pouvoir offrir un meilleur avenir à ses futurs enfants et une « vie plus facile et plus harmonieuse » pour eux-mêmes, ensemble avec son épouse, ils se sont dit que « peut-être il serait mieux » d'émigrer au Canada.

Bachelier en droit, il travaillait comme Juriste-avocat d'État au Ministère du Travail en Roumanie.

Arrivé à Montréal, sans connaître personne, avec un français de base et sans aucune connaissance en anglais, il était prêt à commencer sa nouvelle vie au Canada. Il ne savait pas encore très bien qu'est-ce qu'il allait faire ici. Pour le début il se disait qu'il voulait faire des études ici et ensuite « reprendre le travail en droit ». Il avait compris que si ceux qui avaient d'autres métiers plus techniques (par exemple en informatique) arrivaient à les pratiquer plus facilement au Canada, ce n'était pas son cas : « en droit c'était impossible, il fallait faire des études ». C'était ça qu'il a fait au début : il s'est inscrit à l'université, à l'UQAM, pour un Certificat en droit du travail, « mais avec le temps les idées ont changé ». Après avoir fini le Certificat, il a même pensé de s'inscrire dans le programme de Baccalauréat, mais le taux élevé de chômage qu'il y avait dans ce domaine l'a fait changer d'idée et finalement il a renoncé à l'idée de continuer ses études. À ce moment-là, il pensait qu'il allait se trouver un emploi avec le Certificat qu'il avait obtenu de l'UQAM. Mais les choses se sont déroulées tout autrement qu'il les avait pensées. Il a soumis plusieurs fois son dossier pour des postes pour lesquels il se qualifiait, mais il n'a pas réussi à être embauché. Et là, dit-il, il a commencé à chercher « quelque chose d'autre ».

Pendant le temps qu'il était aux études, il avait un poste de concierge, « un emploi d'appoint », dit-il, pour pouvoir payer ses dettes et la location de l'appartement. Il suivait aussi des cours de francisation et des cours d'anglais. Vu que sa recherche

d'un emploi en lien avec le Certificat qu'il avait n'a donné aucun résultat, H6 est resté travailler comme concierge jusqu'au moment où un ami l'a recommandé pour un poste de surintendant dans une résidence de personnes âgées. « Déjà, passer à un salaire plus important, ça me donnait une motivation de passer du premier emploi au deuxième ». Ce n'était pas difficile pour notre participante à l'étude d'obtenir le poste de concierge et celui de surintendant. Dans tous les deux cas, il a été recommandé (oralement) par des amis, et « bien sûr, l'employeur en a tenu compte » pour l'embaucher, raconte H6.

À la naissance de son premier enfant, H6 a décidé de s'acheter une maison. Mais le poste de surintendant qu'il avait prévoyait qu'il habite les appartements de l'immeuble où il faisait le travail, ce qui n'était plus possible, car l'achat de la maison était inévitable et le déménagement aussi. Donc, il ne pouvait plus y rester, il a fallu qu'il quitte le poste de travail et c'était justement cela qui l'a « poussé à faire le premier pas vers le travail autonome ». Tout le savoir-faire qu'il a acquis de son expérience de surintendant l'a aidé à se lancer comme rénovateur résidentiel à son propre compte.

H6 reconnaît qu'il a passé « sur deux limites totalement différentes » : de celle d'avocat jusqu'à celle de rénovateur. « [...] la vie d'immigrant est assez difficile [...] ici, on a trouvé un monde différent, [...] toutes ces difficultés-là ... bien sûr ont eu des implications sur notre vie, [...] il a fallu qu'on se débrouille pour commencer la vie de zéro, chacun se trouve son chemin ».

## ANNEXE I

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F1

Présentement courtier hypothécaire autonome à Montréal, F1 a immigré au Canada ensemble avec son conjoint en pensant à leurs futurs enfants.

Après avoir fini ses études universitaires en droit (le baccalauréat), elle était sur le point de devenir notaire dans son pays d'origine. Elle était en train de faire son stage et il lui restait seulement de déposer la Demande auprès du Ministère de la Justice. Elle pensait qu'au Canada elle allait faire un Baccalauréat en droit et travailler comme notaire. Cela a été son « rêve de toujours ». Mais cela n'a pas été possible, car plusieurs facteurs y ont contribué. Tout d'abord, même si son niveau d'études lui a été reconnu, elle ne pouvait pas l'utiliser pour pouvoir travailler comme avocate ou notaire, comme elle le désirait. Il fallait qu'elle obtienne un Baccalauréat dans une université québécoise si elle voulait professer comme avocate. Ensuite, c'était l'accouchement de son premier enfant dans quelques semaines après son arrivée au Québec, et dans un peu de temps la naissance de son deuxième enfant. Dernièrement, mais pas d'une moindre importance, c'était le fait qu'elle pensait que si elle embarquait dans les études, le salaire de son mari n'allait pas suffire « pour faire face à toutes les dépenses et à tout ». C'est ainsi qu'elle a renoncé à son projet professionnel à réaliser au Canada.

Quand son deuxième enfant a atteint l'âge de 2 ans, elle a suivi des cours de francisation après quoi a fait un *Certificat en gestion financière* à HEC « tout en espérant pouvoir commencer à travailler ». Mais les enfants en bas âge rendaient cette tâche difficile. C'est pourquoi F1 a commencé à penser au sujet de travailler de façon autonome : « ... il me fallait de la flexibilité pour mes enfants. Avec deux enfants en bas âge [...] c'est difficile de fusionner le tout avec un travail à l'heure ». C'est alors qu'elle a pris la décision de faire un DEC en gestion immobilière, qui lui permettait de devenir courtier hypothécaire. Même si elle pensait qu'il soit mieux qu'elle devienne travailleuse autonome, elle a soumis quand même plusieurs fois son dossier afin d'obtenir un emploi à une banque quelconque. Mais elle n'a pas reçu « ... aucun

appel, au moins pour participer à une entrevue d'embauche ». « ... pour être embauché à une banque, il faut être bilingue à 100 % [...] avoir fait ses études ici » explique-t-elle. Mais si le français ne lui posait pas de problème, ce n'était pas le cas pour l'anglais, qui a été toujours pour elle une langue « difficile à parler ». Même si elle détient un certain niveau, il lui est difficile de s'exprimer en anglais. Même aujourd'hui, quand de potentiels clients anglophones s'adressent à elle, elle préfère leur conseiller les services de quelqu'un d'autre qui parle l'anglais. Ainsi, tout en continuant à faire du « pub-sac », F1 a commencé à se faire une place sur le marché comme courtier hypothécaire, quoique très difficilement et tranquillement. « J'ai eu de la difficulté à me faire une clientèle [...] j'avais juste des dépenses, [...] nous, on n'est pas nés ici, on n'a pas des amis d'école, on n'a pas d'amis de famille... », nous avoue-t-elle. F1 se rend compte à quel point c'est important d'avoir un réseau social bien développé aussi que d'avoir une expérience de travail québécoise. En se comparant à des collègues qui avaient une expérience dans le domaine bancaire et qui se sont lancés à leur propre compte, elle dit que « ça a été infernal » pour elle, les deux premières années. Enfin, la naissance de son troisième enfant a fait en sorte qu'elle quitte le travail de « pub-sac » qu'elle faisait parallèlement avec celui de courtier hypothécaire et se consacrer 100 % au dernier, c'est-à-dire travailler comme courtier hypothécaire à son propre compte. C'est alors que « tout est parti » comme elle le voulait.

Au moment de l'enquête, notre participante à l'étude nous avoue qu'elle ne regrette pas le choix qu'elle a fait pour le travail autonome et cela pour plusieurs raisons. Toutefois, l'une des plus importantes est celle que cette forme de travail lui a permis « d'être avec la famille », dans le sens où elle a eu de la flexibilité pour pouvoir « prêter attention » à ses 3 enfants.

## ANNEXE J

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F2

C'était « plus une provocation » pour F2 d'immigrer au Canada. Après avoir fait la connaissance d'un couple qui se préparait à immigrer au Canada, elle était intriguée de savoir si elle se qualifiait elle aussi pour cela et donc, a soumis son dossier à cet effet. Une fois que le dossier a été accepté, ensemble avec son mari, ils ont décidé d'essayer. « ... cela n'a pas été un rêve d'immigrer, [...] on menait une vie décente en Roumanie, [...] je n'ai jamais pensé à quitter le pays, mais c'est arrivé comme ça », nous raconte F2.

Dans son pays d'origine, elle travaillait dans le domaine de traduction. Après avoir fini la Faculté des Langues étrangères, où elle a étudié l'anglais et le slovaque, elle a été embauchée en qualité de traductrice dans une compagnie. Parallèlement, elle travaillait comme professeur d'anglais. Elle n'avait pensé à aucun projet à réaliser au Canada. Elle raconte qu'elle était « emportée par les vagues, de tout ce qui lui est arrivé, de tout ce que s'est passé ». Puisqu'elle parlait autant l'anglais que le français et ne se qualifiait pas pour pouvoir suivre des cours de francisation, F2 a dû se chercher un emploi.

Peu de temps après son arrivée au Québec, notre participante à l'étude a fait la demande pour évaluer son diplôme. L'évaluation qu'elle a reçue, un Baccalauréat en lettres, « ... ne correspondait en aucun cas » à ce qu'elle a fait là-bas, parce qu'elle a étudié dans le programme « Anglais-slovaque, traduction et interprétation ». Selon elle, la spécialisation « ... en lettres », c'est un peu un domaine adjacent. De toute façon, F2 savait que « ... sans avoir des études faites ici elle ne pouvait pas travailler comme traducteur ou professeur ».

Pour pouvoir commencer sa vie au Québec, deux semaines après son arrivée, elle s'est trouvé son premier emploi. C'était un poste de secrétaire dans une petite compagnie, où elle a pu résister seulement 3 semaines à cause qu'elle avait de la difficulté à composer avec le français québécois. En plus, elle ne se sentait pas à

l'aise dans le collectif : « j'étais la seule immigrante, je ne me sentais pas dans un milieu... très ambiant ». Ensuite, elle a été embauchée dans une autre compagnie à Montréal pour du travail de bureau, cette fois dans un milieu anglophone, car elle pensait que ça allait être plus facile pour elle. Elle y est restée pour un an et demi, après quoi, suite à un conflit avec le propriétaire, a démissionné. Par suite, elle a travaillé comme secrétaire à un bureau d'assurances, où, entre autres, elle dit avoir subi de la discrimination et avoir été victime d'agression psychologique. C'était cela qui l'a déterminée de quitter ce poste, même sans avoir été embauchée quelque part ailleurs. F2 nous avoue que tout le temps qu'elle a travaillé comme secrétaire à cette agence d'assurance, elle se demandait si elle ne pouvait pas faire la même chose, à savoir vendre des assurances. Comme elle est restée sans emploi, elle a commencé à mettre à l'œuvre son idée : elle s'est renseignée, a acheté les livres nécessaires pour apprendre et en peu de temps elle a passé les examens. Entre temps, elle avait commencé un Certificat en traduction à l'Université de Montréal. Elle avait deux options maintenant, mais puisqu'elle s'est rendue compte que devenir traducteur était « presque impossible » en plus d'être un « processus très long », F2 a choisi de commencer sa carrière comme agent d'assurance, car cela « était réalisable dans un délai plus court ». Donc, elle s'est trouvé un emploi d'agent d'assurance dans une compagnie où elle est restée pendant 5 ans et où, entre autres, a développé un projet par rapport aux immigrants d'origine roumaine. Au moment où des changements ont été faits dans la compagnie et que l'administration cherchait « à avoir ses propres gens », F2 est restée sans emploi, et c'était elle qui a décidé de quitter la compagnie. C'est alors qu'elle s'est lancée comme travailleur autonome en assurances.

F2 apprécie beaucoup « la liberté des horaires du travail » en tant que travailleur autonome, le fait qu'elle « peut choisir la clientèle » aussi que le sentiment de se sentir « appréciée » par ses clients. Et même s'il y a des désavantages aussi, elle se dit satisfaite du choix qu'elle a fait : « Je pense que j'ai pris la bonne décision au bon moment ».

## ANNEXE K

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F3

F3 a immigré au Canada pour des motifs familiaux. En fait, le seul frère de son mari y était déjà installé et elle, ensemble avec son mari, ont voulu le rejoindre : « on a dit qu'on sera ensemble ». Ils ont choisi Québec parce qu'ils pensaient qu'ici allait être plus facile du point de vue de sa carrière, dans le sens où elle avait l'intention de poursuivre des cours dans le domaine du droit pour faire ses équivalences et que c'était « le même droit civil » qu'elle a pratiqué en Roumanie. Donc, « à cause du système français du droit », Québec se présentait comme la meilleure province pour atteindre ses objectifs.

Détentrice d'un *Doctorat en droit*, avocate à son propre compte, chargée de cours à une université dans son pays, F3 voulait « continuer à travailler dans le domaine juridique » au Québec. Notamment, avec son expertise juridique, elle voulait s'impliquer dans les projets que l'Agence du Canada avait à l'époque avec le Gouvernement de la Roumanie dans le but de contribuer à la réforme juridique de la Roumanie. En fait, le *Code civil* du Québec a servi de modèle pour le nouveau *Code civil* roumain.

Durant quelques mois passés au Québec pour voir « comment les choses se déroulent ici, qu'est-ce qu'on peut faire, quelles sont les opportunités », elle s'est renseignée auprès de l'École du Barreau, des universités, des collègues, des avocats par rapport aux démarches qu'elle devait faire dans le cas où elle décidait d'obtenir l'équivalence de son diplôme ou si elle décidait de travailler dans le domaine juridique. Elle s'est renseignée même « pour un changement de carrière ». Finalement, de retour au Québec, elle a repris ses études universitaires dans le but de faire ses équivalences. En effet, pour remplir les conditions demandées par le Barreau du Québec, elle devait suivre les cours qui lui étaient indiqués par le Comité d'équivalences du Barreau du Québec. Elle a suivi même plus de cours que ceux demandés, parce qu'elle en avait besoin. Ce qu'elle a obtenu à la fin de ses études, c'était « l'équivalence » de son diplôme de la Roumanie qui lui donnait droit de professer comme avocat. Ainsi, elle

n'a pas un *Baccalauréat en droit* délivré par une université québécoise, ce qu'elle aurait voulu. En fait, à l'époque elle ne savait pas qu'elle aurait pu faire ses équivalences au niveau universitaire juste et obtenir de cette façon un Baccalauréat en droit. Parce qu'elle est d'opinion que s'il faut avoir l'équivalence du diplôme, alors « c'est mieux de le faire au niveau universitaire ».

Dès le début de ses études, elle le savait déjà qu'elle allait commencer sa carrière au Québec « dans son propre cabinet », c'est-à-dire en travaillant à son propre compte comme avocat, car les avocats d'origine roumaine avec lesquels elle maintenait des relations réussissaient très bien comme travailleurs autonomes. F3 était « habituée de travailler pour soi », car en Roumanie avait travaillé à son propre compte comme avocat. En plus, dit-elle « j'avais ma fille, donc, c'était plus facile, [...] tu peux gérer ton horaire comme tu veux... ». F3 appréciait aussi les autres avantages que cette forme de travail lui procurait, par exemple la possibilité de choisir le domaine dans lequel on veut pratiquer, le choix de la clientèle aussi que la relation de collaboration avec les collègues, qu'elle voit comme une « position de qualité » différente de celle « subordonnée ». Toutefois, c'était un projet pour « commencer », car elle nous dit que « [...] par après je vais voir qu'est-ce que je peux, de quelle manière je pourrais m'arranger ici ». Donc, ce n'était pas un projet fixé pour toujours. À un moment donné elle a essayé de trouver un emploi et a même participé à quelques entrevues avec des employeurs avocats de cabinets de différentes tailles. Après avoir vécu cette expérience, F3 considère que « ce n'est pas nécessairement de la discrimination », si l'employeur ne te choisit pas. En abordant par exemple la question du bilinguisme comme « une *condition sine qua non* » du poste d'avocat, elle accepte que « pour un immigrant ce ne soit pas facile d'être parfaitement bilingue, même s'il travaille fort à ce niveau » (elle n'oublie pas d'exclure les enfants des immigrants nés ici et ceux arrivés en bas âge). Elle défend plutôt l'idée « des compétences » et ne nie pas que « ... c'est autre chose, pour répondre au téléphone sans accent, pour aller au Palais de Justice ». F3 est d'avis que « ce n'est pas de la discrimination non plus » si un employeur préfère quelqu'un d'autre même avec moins d'expérience, en admettant l'idée qu'il veut « former » un employé jeune « dans le système du cabinet ». Donc, à l'égard de ce sujet, elle ne s'est sentie pas discriminée.

On comprend que F3 n'a pas eu aucune expérience de travail, ni canadienne ni québécoise, avant de commencer à travailler à son propre compte, si on ne compte pas ses études faites à l'UQAM et son stage, qu'elle considère aussi comme une expérience canadienne. Mais, quand même elle considère que « c'est très bien d'avoir une expérience canadienne ».

Pour le moment, F3 est d'avis que le choix pour le travail autonome « était la meilleure solution de toutes » pour elle. Mais en même temps elle n'exclut pas le fait

qu'elle pourrait devenir employée : « [...] ça ne veut pas dire que je ne vais jamais prendre un emploi, bien sûr, si c'est quelque chose de très motivant, pourquoi pas? ».

## ANNEXE L

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F4

Au moment où l'idée d'immigrer est venue à F4, « c'étaient le Canada et la Nouvelle-Zélande qui acceptaient les demandes d'immigration ». Ensemble avec son époux, ils ont choisi d'immigrer au Canada, au Québec, parce qu'ils y avaient un ami déjà installé.

En Roumanie, son pays d'origine, après avoir fini ses études universitaires en sciences économiques, F4 travaillait comme comptable pour deux compagnies. Une fois au Québec, elle s'est inscrite à l'UQAM dans un Certificat en comptabilité. De tous les cours qu'elle a suivis en Roumanie, seulement 7 lui ont été reconnus. Après avoir obtenu le *Certificat*, elle a décidé de continuer ses études dans le programme de Baccalauréat en sciences économiques, sciences comptables. Et pour obtenir le Titre de l'Ordre des Comptables Agréés, elle a étudié dans le microprogramme de deuxième cycle CGA. Tout cela, sans oublier les cours d'anglais et de français qu'elle a suivis aussi à l'université. À propos des études qu'elle a faites au Québec elle dit : « C'est sûr, que sans avoir étudié ici, je n'aurais pas réussi comme ça ».

Tout le temps qu'elle fût aux études, « elle a travaillé pour gagner sa vie ». Au début elle a accepté un poste de commis à la facturation. Après 3 ans, F4 a été embauchée à temps partiel pour un poste de comptable dans une petite entreprise. Elle décrit les tâches reliées au poste comme suit : « J'étais homme à tout faire, secrétaire, facturation, comptabilité et tout ». En peu de temps, elle a changé pour un autre emploi, cette fois dans un cabinet de comptables comme commis vérificateur. En fait, elle aidait un comptable qui travaillait chez lui. Les deux derniers postes qu'elle a eus comme employée ont été ceux de technicienne en vérification et d'aide-contrôleur. Notre participante à l'étude dit qu'elle n'a pas eu des difficultés à se trouver un emploi, probablement, dit-elle, parce qu'elle n'appliquait pas pour des postes qualifiés. Néanmoins, chaque fois que F4 quittait un emploi, c'était tout naturellement parce qu'elle cherchait un emploi plus qualifié que celui d'avant.

F4 s'est vite rendue compte de l'importance de l'expérience canadienne : « Dès que j'ai appliqué pour des emplois plus qualifiés, [...] on demandait une expérience canadienne ». F4 est d'avis que « l'expérience, c'est très important ».

Le travail autonome n'était sûrement pas « un objectif de carrière » pour F4, elle n'a « jamais pensé à ça, [...] pas du tout ». Mais la naissance de son premier enfant a tout changé. Deux mois après son retour au travail, elle a pris la décision de « partir à son compte », parce qu'elle « n'avait pas d'aide avec l'enfant ». Peu de temps après, elle a eu son deuxième enfant et il n'était pas question qu'elle retourne travailler comme employée : « j'avais besoin de temps pour les enfants ». F4 reconnaît que si elle n'avait pas eu les enfants, elle n'aurait pas pris cette décision. Elle a beaucoup voulu avoir des enfants, et dit que les enfants sont arrivés très tard, mais une fois qu'elle les a eus, elle « veut se concentrer sur eux » et ne veut pas les laisser de 7 h à 18 h à la garderie. Pour F4 c'est décidé : elle ne changera pas de statut pour les 5 prochains ans, elle va « gagner sa vie » comme travailleur autonome, même si elle aurait une bonne offre et même si elle pourrait gagner quatre fois plus qu'elle gagne présentement : « [...] ça ne m'intéresse pas ».

## ANNEXE M

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F5

C'était le contexte économique du pays qui a déterminé F5 et sa famille (son mari et son enfant âgé de 7 ans) d'émigrer. « La situation économique s'aggravait de plus en plus » et elle ne voyait pas d'avenir pour son enfant dans le pays. Également, « il y avait un exode massif des gens », phénomène qui les a influencés aussi. Ils pensaient qu'au Canada ils auraient « de meilleures chances, de meilleures possibilités de vie et sociales ». Leur projet d'immigration était leur projet de vie.

Diplômée en Langues et Littératures étrangères (langue française et langue italienne), F5 a commencé sa carrière professionnelle comme professeur de français au niveau universitaire, mais ce n'était pas vraiment ce qui la passionnait. Elle a vite compris que ce qu'elle aimait le plus faire dans son domaine c'étaient les traductions. D'abord traductrice, interprète, secrétaire-traductrice, elle a ouvert ensuite son propre Bureau de traduction.

Elle ne savait pas encore comme la vie au Canada allait être pour elle. F5 est sûre d'une chose : « c'est facile de dire qu'on se fait des projets [...]. On s'imagine peut-être une chose, mais la vie, la vraie vie n'est peut-être pas celle qu'on l'a imaginée ». Elle savait avec certitude qu'une fois au Canada, c'était elle qui devait vite se trouver un emploi, car son mari ne parlait pas le français et devait suivre des cours de francisation. Mais elle ne s'est pas trouvé un emploi que deux mois après son arrivée. F5 cherchait pour un poste de secrétaire et envoyait son CV à des entreprises ciblées, mais elle n'a eu aucun appel, aucune réponse, c'est-à-dire qu'elle n'a même pas été convoquée à une entrevue d'embauche, fait qu'elle trouvait « décourageant ». Pire encore, lors d'une participation à une Foire d'Emploi, un agent de recrutement lui avait dit qu'elle n'avait « aucune chance de trouver un emploi sans expérience canadienne ». C'est alors qu'elle a compris qu'elle se trouvait « dans un cercle vicieux ». Finalement, elle s'est trouvé un emploi subventionné par Emploi-Québec, mais tout accidentellement, lors d'un rendez-vous qu'elle avait à un organisme communautaire pour d'autres questions. Il a été beaucoup plus facile pour F4 de se

trouver le deuxième emploi et c'est à ce moment qu'elle s'est rendue compte à quel point c'est important d'avoir une expérience de travail canadienne. Parce qu'en fait, dès qu'elle a commencé à envoyer son CV, elle a eu des appels de retour et elle a passé plusieurs entrevues. Elle nous confie que la première expérience canadienne lui « a ouvert les portes ». Donc, elle a été embauchée pour un poste de secrétaire où, dit-elle, a subi de la discrimination et du harcèlement psychologique. Notamment, le propriétaire d'entreprise lui a assigné des tâches comptables, pour lesquelles elle n'était pas formée, car embauchée pour d'autres types de tâches. Également, elle n'était pas payée pour les heures supplémentaires qu'elle faisait. Si elle a dû quitter son premier emploi à cause de non-renouvellement du contrat, car subventionné par Emploi Québec, le deuxième elle a dû le quitter parce que c'était « très traumatisant » et « dévalorisant », avant même qu'elle se trouve un autre emploi. Entre temps, elle avait passé le concours pour la fonction publique et ensuite a été embauché à la CSST (Commission de la Sécurité et de la Santé du Travail) pour un poste de secrétaire juridique. Lorsqu'elle était en congé de maternité avec son deuxième enfant, elle a suivi une formation de courtier immobilier. Elle voulait essayer faire quelque chose qu'elle pouvait faire « d'une manière autonome ». Aussi dans cette période de congé, après deux ans d'attente, elle a reçu la réponse de la part de l'Ordre des Traducteurs qu'elle a été acceptée par l'Ordre. Même si elle est retournée travailler à la CSST, elle n'y est pas restée pour longtemps, parce qu'elle « ne voyait aucun défi ». F5 s'est axée sur l'activité de courtier immobilier et celle des traductions. En peu de temps il a fallu qu'elle fasse un choix. Si elle voulait réussir dans « les traductions », elle devait quitter l'activité d'agent immobilier et « consacrer un peu plus de temps aux traductions ».

Donc, traductrice à son propre compte. F5 est très contente qu'en fin de compte elle puisse travailler dans son domaine préféré, parce qu'en fait, son diplôme n'a pas été reconnu par l'Ordre des Traducteurs. C'est grâce à son expérience de traductrice qu'elle a pu y adhérer. F5 savait qu'elle n'avait aucune chance d'être embauchée dans une agence de traduction, parce que « ces agences n'embauchent que des personnes dont la langue maternelle est soit l'anglais, soit le français ». Elle le savait déjà : « Ça ne valait pas la peine de chercher ». Elle a envoyé quand même plusieurs CV, mais comme elle s'attendait - aucune réponse. Notre participante à l'étude a bâti sa clientèle dans la communauté roumaine et russe dans la grande région de Montréal et semble vouloir continuer son travail de cette manière, surtout qu'elle est consciente qu'ici, à part d'un poste de secrétaire, sans suivre une formation quelconque, elle ne peut pas espérer à autre chose.

## ANNEXE N

### TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DE F6

F6 a quitté son pays d'origine parce que la situation économique n'était pas bonne, elle la décrit même comme étant « en déclin ». Après la chute du régime communiste, l'inflation était très élevée, les usines fermaient leurs portes. En plus, selon elle « il n'y avait aucune perspective en vue, aucun signe que ça allait aller mieux ». Donc, en quête d'une vie meilleure, ils ont immigré au Canada.

En possession d'un DEC en mode et production, F6 a travaillé dans son pays dans une usine de chaussures. En commençant sa carrière comme couturière, elle s'est rendue comme contrôleur technique de qualité. Quand l'usine a commencé à réduire son personnel, elle s'est créé son propre atelier, où on confectionnait des jouets en peluche, des sacs à main, des sacs à dos et d'autres accessoires de genre.

À son arrivée au Canada, elle ne parlait pas ni français ni anglais. C'est pourquoi elle a suivi des cours de francisation. L'immigration était pour elle un projet de vie et elle voulait réaliser ici son rêve, celui de devenir infirmière. Mais le français s'est avéré à être une langue « difficile » pour notre participante à l'étude. C'est ainsi qu'elle a renoncé à ce projet « je me suis dit que je devais travailler et mes enfants faire des études » (elle est arrivée au Canada avec ses deux enfants, sa fille âgée de 22 ans et son fils de 19 ans). Au début, elle s'est trouvé un emploi comme préposée à l'entretien ménager. Et ça n'a pas été difficile d'obtenir cet emploi. « J'ai eu de la chance », car c'était une personne d'origine roumaine qui l'a conseillé d'y aller et l'a même référée. Ensuite, quelqu'un d'autre, aussi d'origine roumaine, lui a conseillé d'aller à l'atelier « Petites mains ». Là, elle a suivi pendant 6 mois une formation de couture subventionnée par Emploi Québec, après quoi, elle s'est trouvé un emploi dans un atelier où on confectionnait de laines pour les chiens. Elle y faisait de la couture. Mais un accident de travail qu'elle a eu dans cet emploi a fait en sorte qu'elle n'a voulu plus y retourner. Après de longues recherches, F6 a déniché dans un guichet d'Emploi Québec un emploi dans une usine, où elle est restée travailler comme couturière. Après 3 ans et quelques mois, elle a été congédiée, car l'usine a fermé ses portes. En chômage, tandis que notre participante à l'étude était à la

recherche d'un autre emploi, sa fille, qui avait une garderie en milieu familial, lui a proposé de travailler chez elle comme aide-gardienne. F6 est restée dans cet emploi pendant 6 ans et quelques mois, jusqu'au moment où sa fille a décidé de fermer la garderie. Entre temps, elle avait entamé les démarches auprès du Ministère de Travail pour qu'elle puisse elle-même ouvrir sa propre garderie. Après avoir été accréditée comme responsable du service de garde, elle a pu reprendre les lieux et les enfants de la garderie de sa fille. Pour pouvoir obtenir le Permis, elle a dû suivre de cours de qualification de courte durée, de 45 heures, approuvés par le Ministère de la Famille, ainsi que le cours de Premiers soins.

F6 nous dit que ce n'était pas difficile d'obtenir les emplois qu'elle a occupés, peut-être, selon elle, à cause qu'elle n'était pas « très prétentieuse » et qu'elle était « prête à faire tout ». Par rapport à son diplôme, elle n'a pas eu besoin de le faire reconnaître, puisque c'était juste la preuve d'expérience dans le domaine qui lui était demandée à son embauche.

À son arrivée au Canada F6 connaissait seulement une personne. Avec le temps, son réseau s'est élargi, mais toutefois est composé pour la plupart des personnes d'origine roumaine. Notre participante à l'étude dit qu'elle n'a jamais eu l'impression d'être discriminée. Elle vient aussi avec une explication pour cela : « peut-être parce que mon réseau social était plutôt composé des immigrants [...], tous étaient des immigrants de première génération. On était tous égaux, il n'y avait personne qui pouvait me discriminer ». Et même si ça aurait été le cas, ce n'était pas « ni le temps ni le moment opportun » de penser à cela, car il fallait continuer pour gagner la vie.

## BIBLIOGRAPHIE

- Abada, T., Feng Hou et Yugian Lu (2012). *Choix ou nécessité : les immigrants et leurs enfants choisissent-ils le travail autonome pour les mêmes raisons?* Ottawa: Statistique Canada.
- Alba-Ramirez, A. (1994). Self-employment in the midst of unemployment: The case of Spain and the United States. *Applied Economics*, 26(3), 189. <http://dx.doi.org/10.1080/00036849400000001>
- Anadon, M. et Guillemette, F. (2007). La recherche qualitative est-elle nécessairement inductive? Dans *Actes du colloque* (Vol. 5, p. 26-37). Association pour la recherche qualitative.
- Arcand, S., Lenoir, A. et Helly, D. (2009). Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux: le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke. *Canadian Journal of Sociology*, 34(2), 373-402.
- Aycan, Zeynep et John W. Berry, (1996). Impact of Employment-Related Experiences on Immigrants' Psychological Well-Being and Adaptation to Canada, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 28(3), 240-251.
- Beaucage, A. (2000). *Les motifs du passage au travail autonome selon une enquête électronique auprès de travailleurs autonomes québécois*. Université du Québec à Hull, Département de relations industrielles.
- Beaucage, A. et Legaré, R. (2000). Le travail autonome: le choix d'une façon de vivre ou un moyen pour survivre? Dans *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre: défis et enjeux pour les relations industrielles, sélection de textes du 36e Congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles ACRI/CIRA* (p. 69-85). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Beaucage, A., Laplante, N. et Légaré, R. (2004). Le passage au travail autonome: Choix imposé ou choix qui s'impose? *Relations Industrielles*, 59(2), 345-378. <http://dx.doi.org/10.7202/009545ar>

- Béji, K. et Pellerin, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles*, 65(4), 5-62.
- Belhassen-Maalaoui, A. (2008). *Au Canada entre rêve et tourmente - Insertion professionnelle des immigrants*. Harmattan.
- Blais, M. et Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale: Description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches Qualitatives*, 26, 2
- Borjas, G. J. et Bronars, S. (1989). Consumer Discrimination and Self-Employment. *Journal of Political Economy*, 97(3), 581.
- Boudarbat, B. (2011). Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec: enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique. Récupéré de <http://cirano.qc.ca/pdf/publication/2011RP-07.pdf>
- Boudarbat, B. et Boulet, M. (2010). *Immigration au Québec: Politiques et intégration au marché du travail* (Rapport de projet No. 2010RP-05). Montréal: Cirano.
- Bouilloud, J.-P. (2007). Le chercheur, un autobiographe malgré lui. Dans *La sociologie clinique. Enjeux théoriques et méthodologiques*. Ramonville : Érès, p. 75-89.
- Bourdieu, P. (1994). *Raisons pratiques sur la théorie de l'action*. Paris, Éditions du Seuil.
- Buzdugan, R. et Halli, S. S. (2009). Labor Market Experiences of Canadian Immigrants with Focus on Foreign Education and Experience. *International Migration Review*, 43(2), p. 366-386.
- Carr, D. (1996). Two Paths to Self-Employment? Women's and Men's Self-Employment in the United States, 1980. *Work and Occupations*, 23(1), 26-53.
- Chicha, M.-T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité: la déqualification des immigrantes à Montréal. *Canadian Journal of Women and the Law*, 24(1), 82-113. <http://dx.doi.org/10.3138/cjwl.24.1.082>
- (2010). Les immigrés universitaires et le marché du travail : discrimination systémique et intersectionnalité. Présentation au 12e Congrès Métropolis, Montréal.
  - (2009). *Le mirage de l'égalité: les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Montréal, Qué. : Centre Métropolis du Québec. Récupéré de <http://ra.ocls.ca/ra/login.aspx?url=http://site.ebrary.com/lib/ocls/Doc?id=10330609>

- Chicha, M.-T. et Charest, É. (2008). L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal: Politiques et enjeux. *Choix IRPP*, 14(2).
- Chicha, M.-T. et Deraedt, E. (2009). *Genre, migration et déqualification: des trajectoires contrastées: étude de cas de travailleuses migrantes à Genève*. Genève: Bureau international du travail.
- Citizenship and Immigration Canada, Government of Canada. (2014). *Faits et chiffres 2013-Aperçu de l'immigration: Résidents permanents*. Récupéré le 10 avril 2015 de <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2013/permanents/10.asp>
- Comité Consultatif des jeunes. (2013, 27 juin). Avis. L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération. Récupéré de <http://ccjeunes.org/avis-1-insertion-en-emploi-des-jeunes-immigrants>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2011). *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisées*. Rapport de consultation sur le profilage racial et ses conséquences, Paul Eid, Johanne Magloire, Michèle Turenne.
- Cousineau, J.-M. et Boudarbat, B. (2009). La situation économique des immigrants au Québec. *Relations industrielles*, 64(2), 230p.
- D'Amours, M. (2006). *Le travail indépendant: un révélateur des mutations du travail*. Presses de l'Université du Québec.
- Dana, L. P. (1993). An Inquiry into Culture and Entrepreneurship: case Studies of Business Creation among Immigrants in Montreal. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 10 (4), 16-31.
- Delage, B., Canada, Développement des ressources humaines Canada et Direction générale de la recherche appliquée. (2002). *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada*. Ottawa: Développement des ressources humaines Canada.
- Denzin NK, Lincoln YS, (2005). *The sage Handbook of qualitative research* 3e ed Thousand Oaks.
- Diambomba, M. (1995). La problématique de l'insertion professionnelle dans les théories économiques. Dans *Les cheminements scolaires et l'insertion scolaire des étudiants de l'université, perspectives théoriques et méthodologiques* (p. 45-71). Les Presses de l'Université Laval.

- Douglas, E. J. et Shepherd, D. A. (2000). Entrepreneurship as a utility maximizing response. *Journal of Business Venturing*, 15(3), 231–251.
- Dupuy, Y. et Larré, F. (1998). Entre salariat et travail indépendant. Les formes hybrides de mobilisation du travail. *Travail et Emploi*, 77(4), p. 1-14.
- Eid, P. (2012). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal. CDPDJ.
- Evans, D. S. et Leighton, L. S. (1989). Some Empirical Aspects of Entrepreneurship. *The American Economic Review*, 79(3), 519–535.
- Fairlie, R. W. et Meyer, B. D. (1996). Ethnic and Racial Self-Employment Differences and Possible Explanations. *Journal of Human Resources*, 31(4), 757-793.
- Forcier, M. (2014). *Intégration socioéconomique et négociation des frontières ethniques : la relation entre déqualification, discrimination perçue et identification à la catégorie « Québécois » chez les immigrants maghrébins à Montréal*. Récupéré le 23 avril 2018 de <https://archipel.uqam.ca/6063/>
- (2012). L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec. IRIS.
- Fortin, S. (2002). Trajectoire migratoire et espace de sociabilité : stratégies des migrants de France à Montréal, thèse de doctorat, Université de Montréal.
- Fortin, F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (2e éd.). Montréal : Chenelière Éducation.
- Fuchs, V. R. (1982). Self-Employment and Labor Force Participation of Older Males. *The Journal of Human Resources*, 17(3), 339-357.
- Galarneau D. et Morissette R. (2008). Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. Statistique Canada.
- Gaulejac, V. de. (2009). *Qui est « je »? : sociologie clinique du sujet*. Paris : Seuil.
- Gauthier, H. et Institut de la statistique du Québec. (2005). *Données sociales du Québec*. Québec : Institut de la statistique Québec. Récupéré de <https://deslibris.ca/ID/250591>
- Gilmore, J. (2009). Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008: analyse de la qualité de l'emploi. Statistique Canada. Division de la statistique du travail.

- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Helly, D. et Ledoyen, A. (1994). *Immigrés et création d'entreprises Montréal: 1990*. Institut québécois de recherche sur la culture.
- Hou, F. et Wang, S. (2011). Les immigrants et le travail indépendant. Statistique Canada.
- Institut de la statistique du Québec. (2014). Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des personnes nées au Canada et des immigrants, Québec. Banque de données des statistiques officielles sur le Québec. Récupéré de <http://www.bdso.gouv.qc.ca>
- Jurik, N. C. (1998). Getting Away and Getting By The Experiences of Self-Employed Homeworkers. *Work and Occupations*, 25(1), 7-35.
- Labelle, M. (2005). « Le défi de la diversité au Canada et au Québec », Options politiques, mars-avril, p. 76-81.
- Legault, D. (2005). *Les personnes immigrantes formées à l'étranger et l'accès aux professions et métiers réglementés: rapport*. Montréal : Immigration et communautés culturelles Québec.
- Lévesque, M., Shepherd, D. A. et Douglas, E. J. (2002). Employment or self-employment: A dynamic utility-maximizing model. *Journal of Business Venturing*, 17(3), 189-210.
- Light, I. (1979). Disadvantaged Minorities in Self-Employment. *International Journal of Comparative Sociology*, 20(1-2), 31-45.
- Li, P. S. (2001). The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 27(1), 23-38. <http://dx.doi.org/10.2307/3552371>
- (1997). Self-employment among visible minority immigrants, white immigrants, and native-born persons in secondary and tertiary industries of Canada. *Canadian Journal of Regional Science*, 20(1-2), 103 - 118.
- Lin, Z., Picot, W. G., Yates, J. (1999). *Dynamique de la création et de la disparition d'emplois autonomes au Canada*. Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, n°134, 29 p.

- Lin, Z., Yates, J., Picot, W. G. (1999). *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé: analyse empirique des faits récents survenus au Canada*. Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, n° 133, 26 p.
- Marchand, O. (1998). Salariat et non-salariat dans une perspective historique. *Économie et statistique*, 319 (1), 3-11.
- Matte, D., Baldino, D. et Courchesne, R. (2000). *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Ministère du travail. Récupéré de <http://www4.banq.qc.ca/pgq/2006/3139975.pdf>
- Meager, N. (1994). Self-Employment Schemes for the Unemployed in the European Community: The Emergence of a New Institution, and Its Evaluation. Dans G. Schmid (dir.), *Labor Market Institutions in Europe: A Socio Economic Analysis of Performance* (p. 183-242). Labor and Human Resources Series, Armonk, N.Y. et Londres, Sharpe.
- MICC (2012). L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes. *Portraits\_categories\_2006\_2010\_1.pdf*. Récupéré de [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits\\_categories\\_2006\\_2010\\_1.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2006_2010_1.pdf)
- MIDI (2018a). *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*. Récupéré le 10 novembre 2017 de <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/travailler-quebec/evaluation-comparative/index.html>
- (2018b). *Apprendre le français au Québec ou à l'étranger*. Récupéré le 23 avril 2018 de <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/langue-francaise/index.html>
  - (2018c). *Apprendre l'anglais, en plus du français, si l'emploi l'exige*. Récupéré le 23 avril 2018 de <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/travailler-quebec/apprendre-anglais.html>
  - (2017). Immigration et démographie au Québec. Consulté à [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Pub Immigration et demo 2015.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Pub_Immigration_et_demo_2015.pdf)
  - (2016) L'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel, récupéré le 2017-11-10 de <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/professions-regies/brochure-ordre-professionnel.pdf>

- (2014). L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes, 2009-2013. Consulté à <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2009-2013.pdf>, le 27 octobre 2015
  
- Miles, Matthew B. et A. Michalel Huberman (2003). *Analyse des données qualitatives* (2<sup>e</sup> édition). Traduction de Martine Hlady Rispal, Paris : De Boeck.
  
- Misiorowska, M. (2012). Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec : qu'est-ce qu'une «intégration réussie»? Récupéré de <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/9036>
  
- Model, S. et Ladipo, D. (1997). Context and Opportunity: Minorities in London and New York. *Social Forces*, 75(2), 485-510.
  
- Mongeau, J. et Pinsonneault, G (2007). *Portrait économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*. Ministère de l'immigration et des communautés culturelles.
  
- Moore, C. S. et Mueller, R. E. (1998). The transition into Self-Employment in Canada: The importance of Involuntary Separation and Unemployment Duration. Alexandria et Orono, CNA Corp. et University of Maine.
  
- Nedelcu, M. (2005). Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto. *Revue européenne des migrations internationales*, 21(1), 77-106.
  
- Pagé, M., Lamarre, P. (2010), « L'intégration linguistique des immigrants au Québec », Études IRPP, no 3, février 2010, p. 1-44.
  
- Paillé, P. (2006). *La méthodologie qualitative; Postures de recherche et travail de terrain*. Paris: Armand Collin.
  
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (2<sup>e</sup> éd.). Paris : Armand Collin.
  
- Paugam, S. (2007). *Le salarié de la précarité*. Paris : Presses Universitaires de France.
  
- Pirès, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique. Dans *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal, Gaëtan Morin, p. 113-169.

- Poupart, J. (1997). L'entretien de type qualitatif: considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques. Dans *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 173-199). Montréal : Gaëtan Morin.
- Reitz, Jeffrey G., 2003 « Occupational dimensions of immigrant credential assessment : Trends in professional, managerial and other occupations, 1970-1996 », dans : Charles Beach, Alan Green et Jeffrey Reitz (dirs), *Canadian Immigration Policy for the 21<sup>st</sup> Century*, Montréal/Kingston, McGill-Queen's University Press, p. 469-506.
- Renzulli, L. A., Aldrich, H. et Moody, J. (2000). Family Matters: Gender, Networks, and Entrepreneurial Outcomes. *Social Forces*, 79(2), 523-546.
- Ryan, L. et al. (2008). « Family Strategies and Transnational Migration: Recent Polish Migrants in London », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35: 1, p. 61-77.
- Rees, H. et Shah, A. (1986). An empirical analysis of self-employment in the U.K. *Journal of Applied Econometrics*, 1(1), 95-108.
- Renaud, J. et Cayn, T. (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Montréal, Que. : Ministère de l'immigration et des communautés culturelles.
- Robichaud, D. (1999). L'entrepreneuriat immigrant: revue de la documentation. École des Hautes Études Commerciales (HEC) Montréal.
- Roy, G. (1997). *Diagnostic sur le travail autonome version synthèse*. Montréal. Société québécoise de développement de la main-d'œuvre.
- Roy, G. (1998). *Entrepreneurship immigrant et ethnoculturel au Québec*. Montréal, Fédération cosmopolite des chambres de commerce du Grand Montréal.
- Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. Dans *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données* (p. 337-360). Presses de l'Université du Québec.
- Statistique Canada (2017, 25 octobre). *Statut d'immigrant et période d'immigration (10), statistiques du revenu (17), âge (10) et sexe (3) pour la population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, Recensement de 2016 - Données-échantillon (25 %) [Tableau]*. Récupéré le 9 janvier 2019 de <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FEE=0&GC=01&GL=->

[1&GID=1341679&GK=1&GRP=1&O=D&PID=110560&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=999&Temporal=2017&THEME=120&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0](http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?1&GID=1341679&GK=1&GRP=1&O=D&PID=110560&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=999&Temporal=2017&THEME=120&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0)

- (2015, 9 avril). *CANSIM - 282-0102 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le statut d'immigrant, groupe d'âge, Canada, régions, provinces et les régions métropolitaines de recensement de Montréal, Toronto et Vancouver*. Récupéré le 2 juin 2015 de <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26>
  - (2013, 13 juin). *Variante de la classe de travailleur - Détails sur les travailleurs autonomes*. Récupéré le 11 juin 2015 de <http://www23.statcan.gc.ca>
  - (2006). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : Perspective régionale des expériences sur le marché du travail en 2003. No 89-616-XIF*. Division de la statistique sociale et autochtone, Statistique Canada.
- Syed, J. (2008). « Employment prospects for skilled immigrants: A relational perspective », *Human Resource Management Review*, 18 (2008), p. 28-45.
- Toulouse, J.-M. et Brenner, G. A. (1992). *Activités d'affaires et groupes ethniques à Montréal*. Écoles des HEC, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter.
- Tremblay, D.-G. (1997). *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques* (Saint-Martin/Télé-Université). Montréal.
- Tremblay R. R. et Perrier I. (2006). *Savoir plus : outils et méthodes de travail intellectuel* (2<sup>e</sup> éd.). Les éditions de la Chenelière Inc.
- Vatz Laaroussi, M. (2003). *Des familles citoyennes ? Le cas des familles immigrantes au Québec*. *Nouvelles Pratiques Sociales*, 16(1), 148-164.
- Waldinger, R. et Aldrich, H. E. (1990). *Ethnicity and entrepreneurship*. *Annual Review of sociology*, 16, 111-135.
- Waldinger, R. D., Aldrich, H. et Ward, R. (1990). *Ethnic entrepreneurs: immigrant business in industrial societies*. Newbury Park, Calif : Sage Publications.
- Wenden, C. W. de et Tinguay, A. de. (1995). *L'Europe et toutes ses migrations*. Bruxelles Complexe.
- Wieviorka, Michel (1998). *Le racisme, une introduction*, Paris : La Découverte /Poche.
- Yana, S. D. (2015) *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2011*.

- Yssaad, L. (2012, décembre). Série d'analyses de la population active immigrante : Les immigrants sur le marché du travail canadien de 2008 à 2011 : Analyse. Ministre de l'Industrie, Statistique Canada. Récupéré de <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/2012006/part-partie1-fra.htm>
- Zietsma, D. (2010, 19 mars). Les immigrants sur le marché du travail canadien: mise à jour de 2009. Statistique Canada, présentation au 12e Congrès Métropolis, Montréal.
- Zissimopoulos, J. M. et Karoly, L. A. (2007). Transitions to self-employment at older ages: The role of wealth, health, health insurance and other factors. *Labour Economics*, 14(2), 269–295.