

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

ANALYSE DES FACTEURS STRUCTURELS AFFECTANT L'INTÉGRATION DES PERSONNES  
IMMIGRANTES QUALIFIÉES APPARTENANT À LA MINORITÉ NOIRE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL  
QUÉBÉCOIS

THÈSE

PRÉSENTÉE

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DOCTORAT EN SOCIOLOGIE

PAR

AMBROISE GUILLAUME

MAI 2023

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse 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.04-2020). 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

Je voudrais d'entrée de jeu, remercier vivement le professeur Victor Armony, mon directeur de recherche, pour son grand soutien et ses précieux conseils dans la réalisation de cette thèse. Son appui et ses conseils m'ont permis de finaliser ce travail dans le délai imparti.

Je dois une fière chandelle aux différents responsables de la faculté des Sciences humaines de l'UQÀM, notamment la doyenne de la faculté, la vice-doyenne aux études ainsi que les évaluateurs.

Je remercie les professeurs, les amis et parents qui m'ont soutenu intellectuellement et émotionnellement durant toutes ces années dans cette longue aventure qui a abouti à la rédaction et la soutenance de cette thèse.

À ma très chère épouse, source de mon inspiration, Stalia Jean-Baptiste Guillaume, je renouvelle toute ma reconnaissance pour sa patience et son amour inconditionnel. À vous, mes enfants, Laïtsa et Olivier-Ambroise, vous êtes ma principale raison de vivre. Un merci particulier à toi, Colson Jean-Baptiste, mon beau-frère, pour avoir continué à croire en mes capacités.

Je saurais ne pas remercier sincèrement les docteurs Pierre Enocque François et Jean Michel Charles qui m'ont appuyé dans la finalisation du travail. Je remercie particulièrement le Centre de Recherche-Action sur le Vivre-ensemble (CRAVE), pour son engagement et ses interventions en particulier dans la communauté migrante.

Un grand merci enfin aux participants et participantes qui ont bien voulu se prêter à cet exercice en répondant sans contraintes à mes questions et surtout en partageant avec moi leurs perceptions relatives à notre objet d'étude.

## DÉDICACE

À la patience de ma femme *Stalia*.  
À ma fille *Laïtsa*,  
et à mon fils *Olivier Ambroise*.

## AVANT-PROPOS

L'idée de réaliser un travail scientifique sur l'enjeu de la discrimination systémique sur le marché du travail au Québec est venue suite à la présentation d'un texte de Chicha dans un séminaire doctoral à l'UQÀM à l'automne 2019. Le texte, publié en 2012, portant sur la *Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal*. Les travaux réalisés par Chicha et Eid en 2012 portant sur la discrimination dans le milieu du travail à Montréal, m'ont positivement influencé et m'ont invité à réorienter ma perspective de recherche.

En effet, lorsque nous avons pris la décision de conduire cette recherche sur la discrimination systémique en lien avec l'emploi au Québec, nous sommes allés à la recherche d'une théorie et d'une méthodologie pouvant expliquer ce phénomène. Nous nous sommes appuyés sur le modèle proposé par Georges Lapassade (2016) qui nous place comme observateur participant à travers une observation active. En tant que chercheur, la contrainte était de jouer un rôle et d'acquérir un statut à l'intérieur de l'institution et du groupe étudié. Ce statut, dans un cadre exploratoire, justifiait la participation aux activités comme membre, tout en gardant la distanciation et recul nécessaires devant faciliter l'objectivité scientifique.

Il importe de préciser notre pensée sur le plan méthodologique quant à la notion d'« *observation participante* ». Selon Georges Lapassade (2016) dans le manuel de sociologie qualitative publié en 1975 et réédité en 1985 par Bogdan et Taylor, l'observation participante est présentée comme un dispositif de recherche caractérisé par « *une période d'interactions sociales intenses entre le chercheur et les sujets, dans le milieu de ces derniers. Au cours de cette période, des données sont systématiquement collectées [...]. Les observateurs s'immergent personnellement dans la vie des gens. Ils partagent leurs expériences* ». Les deux auteurs expliquent que tout au long du travail de terrain, l'observateur participant, tout en prenant part à la vie collective de ceux qu'il observe, s'occupe essentiellement de regarder, d'écouter, de converser avec les gens et de collecter et de réunir des informations. Pour Lapassade (2016) il se laisse porter par la situation. « *Bref, par participation, il faut entendre le mode de présence du chercheur au sein du milieu observé* ».

En fait, il s'agissait d'une approche concrète de l'observation participante d'un « petit groupe » (qui, où, quand, combien, comment?). En conséquence, nous avons pratiqué une immersion intensive dans un petit groupe et, à l'intérieur, effectué une observation participante axée sur la

prise de notes, la tenue d'un carnet de bord et une intervention minimale. Puisque la démarche se voulait qualitative, les personnes (ou unités) qui composaient notre échantillon étaient choisies intentionnellement pour leurs caractéristiques, donc de façon non aléatoire. Elles étaient sélectionnées délibérément pour leur représentativité par rapport à l'objet de recherche (Mongeau, 2011, p 90-94). Cependant, pour des raisons d'ordre éthique, l'observation participante n'a pas pu être continuée pour la phase opérationnelle de la recherche.

Globalement, cette expérience a renforcé davantage notre compréhension du sujet de recherche à travers une réalité vécue en lien avec la catégorisation sociale, dont nous avons été un témoin privilégié. Cette réalité n'est autre que des effets de minorisation, de racisme, de stéréotypie, de même qu'à toutes sortes de tentatives de rapports de domination plus ou moins subtils. Nos observations nous ont permis de constater, entre autres, chez des personnes immigrantes de la minorité noire du Québec, des aspects positifs qui se traduisent par des formes de résilience, des besoins de créativité (Tirel, 2017) et de la volonté de s'intégrer dans la société d'accueil.

Nous avons l'impression que cette réalité n'est pas suffisamment analysée ni assez comprise d'où l'importance de mener une recherche scientifique sur les facteurs structurels affectant l'intégration des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire sur le marché du travail Québécois.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>i</b>
<b>DÉDICACE</b>	<b>ii</b>
<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>v</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b>	<b>xii</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES</b>	<b>xi</b>
<b>RÉSUMÉ</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1 :</b>	<b>7</b>
<b>PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Objet de la recherche</b>	<b>7</b>
<b>1.2. Le contexte de l’immigration au Québec</b>	<b>9</b>
<b>1.3. L’intégration des immigrants au Québec</b>	<b>12</b>
<b>1.4. Le marché du travail québécois et les immigrants.</b>	<b>13</b>
<b>1.5. Mise en contexte et question de recherche</b>	<b>15</b>
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>21</b>
<b>REVUE DE LITTÉRATURE</b>	<b>21</b>
<b>2.1. Le Québec et les immigrants</b>	<b>21</b>
<b>2.1.1. Les politiques migratoires</b>	<b>22</b>
<b>2.1.2. Le contexte des premiers immigrants haïtiens au Québec</b>	<b>23</b>
<b>2.1.3. L’immigrant acteur</b>	<b>24</b>
<b>2.1.4. Les personnes immigrantes comme sujets éthiques</b>	<b>25</b>
<b>2.1.5. La résilience des migrants</b>	<b>27</b>

<b>2.2. Le Québec et l'intégration des personnes migrantes</b>	<b>28</b>
2.2.1 La construction et la consolidation de l'identité québécoise	29
2.2.2. L'identité québécoise et l'interculturalisme	30
2.2.3. L'intégration linguistique et culturelle	34
2.2.4. L'intégration institutionnelle et communautaire	36
2.2.5. Le racisme comme forme de discrimination	38
2.2.6. L'intégration, l'éthique et la politique	39
2.2.7. Intégration juridique et intégration économique	42
<b>2.3. Le Québec et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes qualifiées</b>	<b>44</b>
2.3.1. Les travailleurs qualifiés	44
2.3.2. La difficile reconnaissance des diplômes étrangers	45
2.3.3. L'expérience de travail québécoise et canadienne	46
2.3.4. Le marché du travail : la manifestation de la discrimination systémique/L'importance des trajectoires professionnelles	49
2.3.5. La pandémie et ses conséquences sur la population noire	53
<b>2.4. Synthèse critique de la revue de littérature</b>	<b>55</b>
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>58</b>
<b>CADRE CONCEPTUEL ET THÉORIQUE</b>	<b>58</b>
<b>3.1 La manifestation de la discrimination systémique sur le marché du travail</b>	<b>58</b>
3.1.1 Une double distinction conceptuelle : déterministe et pragmatique	59
<b>3.2 Ricœur dans le débat renouvelé sur des théories du sens du juste</b>	<b>62</b>
<b>3.3 La reconnaissance et le bien commun</b>	<b>64</b>
<b>3.4 Déqualification des personnes immigrantes : les minorités visibles très touchées</b>	<b>65</b>
3.4.1 Les effets de la surqualification	68
3.4.2 Le concept d'adaptation dans le contexte migratoire	73
<b>3.5 Portrait de la discrimination systémique et ses dérivés</b>	<b>77</b>



<b>3.6 La définition des concepts dans la littérature</b>	<b>82</b>
<b>3.6.1 La discrimination systémique</b>	<b>82</b>
<b>3.6.2 La définition du concept d'intégration</b>	<b>84</b>
<b>3.6.3 Acculturation ou intégration</b>	<b>84</b>
<b>3.6.4 La définition de la discrimination positive</b>	<b>85</b>
<b>3.6.5 Minorité noire visible</b>	<b>86</b>
<b>3.7 Liens entre les concepts</b>	<b>87</b>
<b>3.8 Liens entre les différents concepts de la thèse</b>	<b>88</b>
<b>3.9 L'herméneutique comme stratégie théorique</b>	<b>88</b>
<b>3.10 La discrimination systémique définie comme une variable pertinente.</b>	<b>89</b>
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>91</b>
<b>CADRE MÉTHODOLOGIQUE</b>	<b>91</b>
<b>4.1. Ancrages épistémologiques et posture de recherche</b>	<b>91</b>
<b>4.2. La démarche et le paradigme épistémologique</b>	<b>92</b>
<b>4.3. La méthode de recherche préconisée</b>	<b>92</b>
<b>4.4. Échantillonnage</b>	<b>94</b>
<b>4.5 La pertinence et la légitimité de notre échantillonnage</b>	<b>97</b>
<b>4.6. Choix de la méthode de traitement et d'analyse des données</b>	<b>100</b>
<b>4.7. Les critères de scientificité de la recherche</b>	<b>103</b>
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>104</b>
<b>PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE</b>	<b>104</b>
<b>5.1 Intégrer la société d'accueil : entre dilemme et choix circonstanciel</b>	<b>104</b>
<b>5.2 Changement d'orientation circonstanciel pour la stabilité d'emploi</b>	<b>109</b>
<b>5.3 Les travailleurs qualifiés : mythe ou réalité?</b>	<b>112</b>
<b>5.3.1 Retour sur l'expérience de travail québécoise et canadienne</b>	<b>114</b>
<b>5.3.2 Le ressenti d'injustice et de frustration chez les travailleurs qualifiés noirs</b>	<b>116</b>

<b>5.4 La discrimination systémique dans le milieu québécois</b>	<b>118</b>
<b>5.5 Le bilinguisme québécois</b>	<b>123</b>
5.5.1 Le débat autour de l'interculturalisme face au multiculturalisme	125
<b>5.6 Discrimination racisme à l'embauche et en milieu du travail</b>	<b>127</b>
5.6.1 Quand la discrimination raciste renvoie au racisme systémique	128
5.6.2 Le racisme comme comportement normal	136
5.6.3 Les comportements racistes selon l'endroit	138
5.6.4. Le secteur de la santé : une porte de sortie pour les immigrants	140
<b>5.7 L'injustice expliquée subjectivement</b>	<b>141</b>
5.7.1 L'immigration : « un système de rapports déterminés »	143
<b>5.8 Les personnes immigrantes qualifiées de la minorité noire : de l'épreuve à la résilience</b>	<b>146</b>
<b>5.9 Personnes immigrantes comme sujets éthiques: propositions</b>	<b>149</b>
5.9.1 Promouvoir l'égalité des compétences et des chances	149
5.9.2 Renforcer les structures d'intégration	151
5.9.3 Parcours des personnes immigrantes : entre la satisfaction et la déception	155
<b>CHAPITRE 6</b>	<b>159</b>
<b>ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS</b>	<b>159</b>
6.1 Choix circonstanciel des immigrants pour s'adapter à la société d'accueil	159
6.2 Changements d'orientation circonstanciels des immigrants en vue de la stabilité d'emploi	162
6.3 La situation des travailleurs qualifiés par rapport au milieu du travail québécois	163
6.4 La présence de la discrimination systémique dans le milieu québécois	166
6.5 Le bilinguisme comme contrainte dans le milieu du travail québécois	168
6.6 Discrimination racisme à l'embauche et en milieu du travail	169
6.7 Le racisme comme comportement normal dans le milieu du travail québécois	173

<b>6.8 L'immigration considérée comme « un système de rapports déterminés »</b>	<b>177</b>
<b>6.9 Surqualification, insatisfaction et injustice chez les immigrant.e.s qualifié.e.s issus de la minorité-noire</b>	<b>183</b>
<b>6.10 Personne immigrante face à l'épreuve du marché du travail québécois</b>	<b>187</b>
<b>6.10.1 Les circonstances de la mise à l'épreuve</b>	<b>187</b>
<b>6.10.2 L'immigration et la résilience</b>	<b>188</b>
<b>6.10.3 Les circonstances conduisant à la résilience</b>	<b>190</b>
<b>6.10.4 La résilience dans une perspective environnementale</b>	<b>192</b>
<b>6.11. Parcours migratoire et d'intégration au Québec</b>	<b>195</b>
<b>6.12. Propositions des immigrant.e.s pour l'égalité et l'intégration au marché du travail</b>	<b>198</b>
<b>6.12.1. Promouvoir l'égalité des compétences et des chances</b>	<b>198</b>
<b>6.12.2. Renforcement des structures d'intégration</b>	<b>204</b>
<b>6.13 Synthèse de l'analyse au regard des questions de la recherche</b>	<b>205</b>
<b>6.14 Apport de la thèse</b>	<b>206</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>215</b>
<b>Annexe B : Avis final de conformité</b>	<b>227</b>
<b>Annexe D : Guide d'entrevue</b>	<b>231</b>

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Répartition des répondants selon le pays d'origine, l'âge, le sexe au moment de l'entretien.....	95
Tableau 2. Répartition du nombre de répondants selon le sexe et le pays d'origine .....	96
Tableau 3: Répartition des participants selon le niveau de compétence en rentrant dans le pays et le niveau compétences acquis par la suite .....	170
Tableau 4. La discrimination systémique comme variable pertinente.....	201
Tableau 5: Synthèse de l'analyse par rapport aux questions de recherche .....	206

## **LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES**

CÉGEP	: Collège d'enseignement général et professionnel
CHSLD	: Centre d'hébergement de soins et de longue durée
CIUSSS	: Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux
EJET	: Enquête auprès des jeunes en transition
MNQ PAC	: La minorité noire du Québec en provenance de certains pays d'Afrique et des Caraïbes.
MVE	: Membres des minorités visibles et ethniques
OCDE	: Organisation de coopération et de développement économiques
OMS	: Organisation mondiale de la Santé
PAB	: Préposés aux bénéficiaires.
PAÉE	: Programme d'accès à l'égalité en emploi
PRTQ	: Programme régulier des travailleurs qualifiés
PSA	: Les préposés au service alimentaire.
PEM	: Préposé en entretien ménager
RNP	: Résident non permanent

## RÉSUMÉ

Dans cette recherche, nous développons une analyse de la problématique de la discrimination systémique au Québec, particulièrement en ce qui concerne les personnes immigrantes racisées déqualifiées, spécialement celles appartenant à la minorité noire, sur le marché du travail québécois. Nous avons donné la parole aux personnes victimes de discrimination systémique, dans le but de contribuer à mettre en place une théorie qui tiendra compte des relations entre groupes majoritaire et groupes minoritaires. Pour ce faire, nous avons réalisé 12 entretiens en profondeur avec des personnes immigrantes appartenant à la minorité noire du Québec. Le but a été de saisir leur compréhension subjective de l'injustice vécue sur le marché du travail québécois lorsqu'elles sont déqualifiées et surqualifiées.

Les facteurs structurels qui freinent leur intégration au marché du travail québécois ont été examinés dans leurs domaines de compétence et ceux de leur choix. Nous avons développé notre perspective par le biais de la question de l'injustice dans le contexte du rapport au travail auquel sont contraints de se construire les membres des minorités racisées. Ainsi avons-nous observé que le tout représente le résultat d'une discrimination systémique entretenue à travers le temps dans divers secteurs, tant publics que privés. Par rapport au choix circonstanciel pour s'adapter à la société d'accueil, les réponses des répondant.e.s pour s'adapter à la société d'accueil varie d'un répondant à un autre. Quant au changement d'orientation circonstanciel pour la stabilité d'emploi, presque tous les participants ont dû faire des *changements d'orientation circonstanciels* pour obtenir une garantie d'emploi en dépit du fait qu'ils ont effectué des études avancées dans le domaine de leur choix, soit dans leur pays d'origine soit au Québec.

Le parcours migratoire et d'intégration des personnes immigrantes est constitué d'éléments issus de la réalité du terrain, réalité qui porte les marques de la culture, la classe, la structure, l'idéologie et de l'histoire du pays d'accueil auxquelles les nouveaux arrivants devraient s'adapter. Pour leur rendre justice, les participant.e.s ont exprimé clairement leur compréhension sur la façon dont leur intégration devrait se réaliser dans la société québécoise.

**Mots clés : discrimination systémique, intégration, migration, minorité noire visible, discrimination positive.**

## ABSTRACT

In this research, we develop an analysis of systemic discrimination of the problem in Québec, particularly with regard to disqualified racialized immigrants, especially those belonging to the Black minority, in the Québec labour market. We gave voice to the victims of systemic discrimination, with the objective of contributing a theory that will consider the relations between majority and minority groups. To do this, we conducted 12 in-depth interviews with immigrant Black minority people in Quebec. The goal was to capture their subjective understanding of the injustice experienced in the Quebec labour market when they are disqualified and overqualified.

The structural factors that hinder their integration into the Quebec labour market were examined in their areas of expertise and choice. We developed our perspective through the question of injustice in the context of the relationship to work that members of racialized minorities are forced to construct. Thus, we have observed that the whole represents the result of a systemic discrimination maintained through time in various sectors, both public and private. With regard to the circumstantial choice to adapt to the host society, the respondents' answers to adapt to the host society vary from one respondent to another. As for the circumstantial change of orientation for job stability, almost all the participants had to make circumstantial changes of orientation to obtain a job guarantee despite the fact that they had completed advanced studies in their chosen field, either in their country of origin or in Québec.

The migration and integration journey of immigrants is made up of elements from the reality on the ground, a reality that bears the marks of the culture, class, structure, ideology and history of the host country to which the newcomers should adapt. To do them justice, participants expressed a clear understanding of how their integration should be achieved in Québec society.

**Key words: systemic discrimination, integration, migration, visible black minority, positive discrimination.**

## INTRODUCTION

La société québécoise en raison entre autres, du vieillissement de la population, d'un taux assez faible de natalité et des besoins de main-d'œuvre qualifiée pour soutenir la croissance économique, cherche depuis plusieurs décennies à combler une pénurie manifeste par l'accueil des travailleurs qualifiés venant tous azimuts. La problématique de l'immigration est devenue un sujet d'une importance capitale autant pour les décideurs de politiques publiques que pour les employeurs et la société de manière générale. L'accueil des nouveaux immigrants et la question du droit au travail sans discrimination se posent avec acuité par des observateurs avisés comme Paul Eid (2012) qui croient que malgré une série de mesures d'aide à l'insertion professionnelle adoptées à leur intention, les minorités racisées et issues de l'immigration se butent encore à de nombreux obstacles quand elles cherchent à intégrer le marché de l'emploi. Qu'on pense simplement à la question de la reconnaissance de l'expérience et des diplômes acquis à l'étranger, la personne immigrante est souvent victime de discrimination et d'inégalité dans une société pourtant qui a fait le choix de la démocratie. Pour comprendre et expliquer ce phénomène, l'analyse sociologique des inégalités a retenu l'attention de plusieurs sociologues et chercheurs. Dans la perspective de Baudelot (2003) « *étudier la réalité sociale contemporaine, c'est nécessairement mettre en évidence des écarts, des disparités, des inégalités qui sont souvent des gouffres, entre des patrimoines, des revenus, des salaires, des niveaux d'éducation, des conditions de travail, des taux de chômage...* ». Baudelot invite les sociologues à prendre en compte les dynamiques des sociétés pour mieux appréhender ces écarts et ces inégalités.

Eid (2012) pousse à bon gré sa perception en expliquant que pour être crédible, l'analyse sociologique doit « recourir à des schémas explicatifs multifactoriels ». De ce point de vue, nous nous entendons sur le fait que la discrimination constitue un facteur important pour expliquer les inégalités socio-économiques, mais elle n'est pas la seule cause. Dans cette même veine, « *le défi pour tout chercheur travaillant sur la discrimination devient alors, non seulement de mesurer cette dernière, mais surtout d'en isoler l'impact relatif sur les inégalités sociales* » (Eid, 2012).

Dans le cadre de notre thèse portant sur une « *analyse des facteurs structurels affectant l'intégration des immigrants qualifiés appartenant à la minorité noire sur le marché du travail* »



*québécois* », nous voulons avant tout comprendre comment intégrer les personnes immigrantes et leurs enfants afin qu'ils deviennent membres à part entière de leur société d'accueil, et, plus précisément, pour qu'ils puissent s'intégrer sans ambages sur le marché du travail. Ce qui explique que la question de l'intégration socio-économique des personnes immigrantes, en particulier de la minorité noire du Québec en provenance de certains pays d'Afrique et des Caraïbes (MNQPAC), se trouve au cœur de cette préoccupation.

Le fil conducteur de notre travail de recherche s'articule autour de la nécessité de comprendre la problématique de la discrimination systémique au Québec, d'une manière générale, et particulièrement en ce qui concerne les personnes immigrantes racisées déqualifiées, spécialement celles de la minorité noire sur le marché du travail québécois. Un auteur comme Maesschalck comprend que : « *Le tournant pragmatiste dans les sciences sociales permet ainsi une meilleure appréciation du rôle possible des groupes dans les espaces publics démocratiques* ». Maesschalck (2008) explique que ce n'est plus la capacité de contrôle social et de limitation des risques éventuels qui est mise en avant, mais le potentiel collaboratif de groupes organisés de citoyens susceptibles d'agir comme *stakeholders* [parties prenantes] face à des problèmes déterminés et d'apporter une contribution significative à leur résolution. Autrement dit, pour résoudre ce problème, il faut la participation des personnes immigrantes, particulièrement des membres de la MNQPAC, qui sont d'une manière ou d'une autre discriminées.

En 2021, la thèse soutenue par Mamadou Oury Sow à l'université Laval admet qu'au-delà de l'origine ou du statut d'admission, les immigrants qui arrivent au Canada se distinguent aussi selon que certains d'entre eux sont à leur première expérience de migration internationale, alors que d'autres en ont connu plusieurs avant leur arrivée en sol canadien. Cependant, en dehors de l'expérience canadienne, le parcours migratoire avant l'arrivée au Canada a peu retenu l'attention dans la littérature sur l'insertion économique des immigrants. À cela s'ajoute le fait que les travaux sur cette insertion se concentrent très souvent sur deux indicateurs de l'insertion économique : les taux d'emploi et de chômage, ainsi que le revenu (Frenette et Morissette, 2005 ; Dempsey, 2006). Lorsque les caractéristiques des emplois sont considérées (rémunération, qualification, etc.), celles-ci sont généralement traitées individuellement (Boudarbat et Montmarquette, 2016 ; Frank et Hou, 2017). Cité par Oury Sow (2021) dans sa récente recherche réalisée pour sa thèse de doctorat.

D'un autre côté, Laws et Rein, cités par Maesschalck, ont donné un exemple remarquable d'un tel processus dans le domaine environnemental. Selon eux, c'est à partir du moment où des militants des droits civiques et religieux ont mis en évidence des discriminations raciales dans la gestion des déchets toxiques aux États-Unis et qu'ils ont donné la parole aux populations victimes de cette situation qu'ils ont du même coup rendu possible une nouvelle mesure du risque et un recadrage de la politique de l'intérêt public dans ce domaine, en fonction de son coût social pour les populations pauvres et culturellement minoritaires (Maesschalck, 2008 : 74-75).

Notons que « [l]a clé de ce schéma participatif réside dans le croisement possible de différentes attentes sociales et de différents savoir-faire à l'intérieur d'un cadre de gouvernance suffisamment sensible à ces ressources pour les convertir en apprentissages » (Maesschalck, 2008 : 74). En d'autres mots, donner la parole aux victimes de la discrimination systémique, les écouter afin de pouvoir saisir le travail d'interprétation qu'elles font de leur condition permettrait de mieux cerner la situation. Le processus de discussion est ouvert. Ainsi, le doute entre Nous et Eux peut conduire à une révision des croyances. Un tel cadre permet, entre autres, de tirer parti des qualités des groupes minoritaires, qui apportent leur résilience face à l'épreuve (c'est-à-dire leur capacité à vivre avec des traumatismes), leur ténacité et « *le pouvoir heuristique de leurs propres valeurs soutenues par le vocabulaire qui constitue aussi la marque de leur reconnaissance sociale* » (Maesschalck, 2008 : 75). Il importe ici d'analyser l'émergence d'une nouvelle représentation sociale des enjeux impliquant une redistribution des rôles et la possibilité d'interactions inédites entre les groupes concernés (Maesschalck, 2008 : 77).

La question centrale qui nous interpelle est de savoir: « Quels sont les différents contextes structurels à prendre en considération pour expliquer l'injustice constatée sur le marché du travail québécois à l'égard des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire du Québec? ». Pour répondre à cette interrogation, nous avons adopté un cheminement classique inspirant du canevas de l'université.

Le premier chapitre est réservé à la problématique qui décrit la situation qui fait problème sur le marché du travail québécois face à des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire. Le deuxième chapitre de notre recherche présente une vaste revue de littérature qui constitue la recension des écrits tout en confrontant les courants de pensées en lien avec notre sujet. Tandis que le troisième chapitre est consacré à la méthodologie mise en avant pour

la réalisation de cette recherche et c'est dans ce chapitre que notre posture épistémologique et notre modèle d'analyse sont présentés. Dans le chapitre quatre, nous élaborons le cadre conceptuel et théorique ainsi que le lien entre les différents concepts clés de la recherche. Le cinquième chapitre expose les résultats de la recherche. C'est dans ce chapitre que nous présentons les déclarations et les perceptions des répondant.e.s concernant la discrimination systémique dans la dynamique de l'émigration au Québec. Le sixième chapitre est consacré à l'analyse et l'interprétation des résultats. Il s'agit d'amener une compréhension nouvelle de la question en insérant des témoignages de participants dans des contextes explicatifs liés à la discrimination systémique, en vue de montrer l'injustice constatée sur le marché du travail québécois à l'égard de la minorité noire du Québec en provenance de certains pays d'Afrique et des Caraïbes (MNQPAC). Enfin, dans la conclusion, nous envisageons la possibilité de revoir quelques-unes des significations révélées par les différentes expériences d'intégration des participants et des participantes sur le marché du travail québécois. Pour la personne immigrante, l'expérience migratoire constitue, dans presque tous les cas, un projet de vie. Nous avons ajouté à la conclusion les limites de notre travail ainsi que les perspectives des recherches futures.

## CHAPITRE 1 :

### PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

La situation de la discrimination systémique est reconnue comme phénomène mondial dont les manifestations varient selon le pays. Au Québec, elle frappe particulièrement les personnes immigrantes racisées déqualifiées, notamment celles appartenant à la minorité noire. Sur le marché du travail québécois la discrimination systémique est encore plus manifeste. Il s'agit d'un fait social palpitant d'intérêt tant pour les sociologues et que pour les recherches en sciences humaines et sociales.

Pour décrire la problématique, nous avons d'abord présenté notre objet de recherche pour ensuite décrire le contexte de l'immigration et l'intégration des personnes migrantes au Québec. Nous avons aussi analysé la situation qui fait problème sur le marché du travail Québécois au regard des personnes migrantes. Enfin, une mise en contexte de la situation nous a permis de formuler nos différentes questions de recherche.

#### **1.1. Objet de la recherche**

L'intégration des personnes immigrantes qualifiées sur le marché du travail québécois, a été abordée dans les recherches effectuées par Larouche en 2014. Ce dernier analyse les travaux de Durkheim et parvient à la précision selon laquelle « *les formes anormales de la division du travail à l'aune de la dynamique même de la société moderne soit de la « combinaison de deux éléments solidaires, la division du travail et les idéaux de l'humanisme individualiste* ». [...] L'auteur considère que ces deux éléments sont structurellement inséparables, car la division du travail doit produire la solidarité organique et les idéaux de justice et d'égalité qui lui sont inhérents. [...] et leur déficit ne peut traduire qu'un état anormal des formes de la division du travail (Larouche, 2014 : 144).

Ainsi, en qualité de chercheur immigrant, témoin de cette réalité, il nous apparaît essentiel de conduire une étude sur ce phénomène d'injustice constaté sur le marché du travail québécois. À travers cette recherche, nous allons analyser les différents facteurs structurels qui impactent l'intégration des personnes immigrantes sur le marché du travail. Cette analyse porte sur les personnes immigrantes qualifiées qui appartiennent aux minorités visibles, spécialement les minorités noires. Nous sommes ainsi intéressés à comprendre si les mécanismes d'intégration mis en place par le système de l'immigration permettent le développement et l'épanouissement des immigrants qualifiés appartenant aux minorités noires.

Cette recherche espère entre autres, contribuer à une meilleure connaissance des barrières systémiques à l'égard des personnes immigrantes qualifiées de la minorité noire du Québec en provenance de certains pays d'Afrique et des Caraïbes (MNQPAC), de préférence francophones. Il importe de souligner que le groupe noir immigrant au Québec n'est pas homogène. Quand nous considérons les Éthiopiens, les Zaïrois, les Ivoiriens, les Congolais (et autres de l'Afrique), les Haïtiens, les Jamaïcains, quelques Dominicains et Cubains, certains natifs du Canada et des États-Unis, qui composent la communauté noire créolophone, francophone, anglophone et hispanophone du Québec, il existe différents niveaux socio-économiques et des styles variés d'insertion et d'intégration dans la société québécoise (Douyon, 1993 : 185).

L'objet de notre recherche se situe dans ce que nous appelons « la sphère subjective », en rapport avec l'espace de l'interaction sociale, c'est-à-dire en lien avec les actions et les réactions étudiées, en particulier entre les membres d'un groupe. Ainsi, à l'aide d'entrevues, sommes-nous intéressés aux récits de vie, aux expériences vécues, aux perceptions, donc, évidemment, à la manière dont les membres de la minorité noire du Québec donnent du sens à leur parcours migratoire et d'intégration (versus les dimensions factuelles, « objectives » de leur trajectoire). C'est en fait sur cet aspect que nous croyons être en mesure d'apporter une contribution à l'analyse de la problématique de la discrimination systémique au Québec à l'égard de la minorité noire sur le marché du travail.

Nous avons également focalisé notre attention sur les personnes immigrantes qualifiées, parce que dans l'analyse interprétative des sources secondaires, de ce qui constitue le premier élément de notre rapport entre l'argumentation théorique et l'empirique, nous avons fait le choix de

sélectionner des extraits de discours de personnes immigrantes appartenant à la minorité noire du Québec.

## **1.2. Le contexte de l'immigration au Québec**

La situation de l'immigration au Québec est de plus en plus devenue une grande préoccupation sinon un enjeu pour les décideurs. À ce sujet, Piché (1978) explique que le contexte de l'immigration au Québec est demeuré lié à l'idée de survivance où dominant des rapports ethniques axés sur la dualité anglais-français. Tout cela change radicalement à partir des années 1950 : l'enjeu de l'immigration prend à présent un visage plutôt triangulaire, puisque l'allophone apparaît dans le décor comme enjeu de l'intégration linguistique. À la fin du siècle dernier, le pluralisme, produit de près de 30 ans d'immigration de plus en plus diversifiée, ébranle le modèle triangulaire et le nationalisme ethnique sur lequel celui-ci s'était construit. En un siècle, le Québec passe donc d'un modèle dualiste à un modèle triangulaire puis pluriel, et l'immigration y aura joué un rôle capital. Pour des synthèses de nature plus bibliographiques, voir Desrosiers, Gregory et Piché (1978).

Selon les auteurs, le nombre d'immigrants reçus annuellement au Canada a considérablement fluctué au cours des 150 dernières années. Certaines fluctuations peuvent être associées à des changements survenus dans les politiques d'immigration, à l'état de l'économie canadienne ou encore à des événements mondiaux liés aux mouvements des migrants et des réfugiés. Ainsi, à la fin du 19e siècle, le nombre d'immigrants admis annuellement au Canada a oscillé entre 6 300 et 133 000. Des nombres records d'immigrants ont ensuite été enregistrés au début du 20e siècle au moment où le Canada encourage fortement la colonisation de l'Ouest canadien.

Les données officielles de l'Institut de la statistique du Québec mentionnent que le nombre d'entrées au pays a chuté de façon importante lors de la Première Guerre mondiale, pour s'établir à moins de 34 000 immigrants reçus en 1915. Les nombres les plus faibles d'immigrants reçus ont par la suite été observés durant la Grande Crise des années 1930 et lors de la Seconde Guerre mondiale. Le retour de la paix a cependant favorisé la reprise de l'économie et un essor de l'immigration au Canada.

D'un autre côté, les statistiques du Canada fournissent des données qui prouvent que l'immigration est en nette croissance. Depuis le début des années 1990, le nombre d'immigrants reçus s'est maintenu à un niveau relativement élevé d'environ 235 000 nouveaux immigrants en moyenne par an. Depuis 2007, le Québec a maintenant un des plus hauts taux d'immigration au monde. Cependant le Québec subit les contrecoups de l'air du temps qui caractérise les années 2000 : néo-conservatisme, rappel à l'ordre des revendications identitaires, maintien des inégalités et des discriminations et résurgence du racisme. Il fait donc face à de nombreux défis en matière de prise en compte de la diversité et d'intégration. (Rapport de la CCPARD, 2007).

Selon l'Institut de la statistique du Québec (2021), en 2020, le bilan des mouvements migratoires avec l'extérieur du Québec fait état d'un ajout de 14 000 personnes à la population québécoise, alors qu'on en comptait 93 500 de plus en 2019. Cette importante baisse s'explique surtout par la disparition des gains liés au solde des résidents non permanents (RNP). Ce solde est négatif en 2020 (-9 400), après avoir atteint un niveau record en 2019 (61 700). La part des immigrants accueillis au Québec dans l'ensemble des immigrants admis au Canada est de 13,7 % en 2020. Il s'agit d'une hausse par rapport à 2019 (11,9 %), malgré la baisse du nombre d'immigrants nouvellement admis au Québec. La France (11,8 %) arrive au premier rang des pays de naissance des nouveaux arrivants de 2020, devant l'Algérie (6,9 %), le Maroc (6,5 %) et la Chine (6,2 %). Parmi les catégories d'immigration, l'immigration économique forme le groupe le plus important et comprend 50,6 % des immigrants de 2020, une proportion inférieure à celle de 2019 (57,0 %).

Le rapport statistique fait mention de la catégorie « regroupement familial » qui représente 30,9 % des immigrants de 2020, tandis que celle des « réfugiés et personnes en situation semblable » en regroupe 16,6 %. On estime que les pertes migratoires interprovinciales du Québec avec le reste du Canada s'élèvent à 4 100 personnes en 2020. Elles étaient d'environ 3 100 personnes en 2019. Ces pertes se sont réduites depuis le milieu des années 2010, où elles atteignaient environ 14 000 personnes. Les données provisoires de la première moitié de 2021 laissent entrevoir une hausse des entrants en provenance des autres provinces.

Le bilan démographique du Québec, Édition 2021 fait mention des composantes de la croissance en 2020 tout en soulignant une réduction des gains migratoires:

Le gain de 21 300 habitants enregistré au Québec en 2020 résulte d'un accroissement naturel de 7 300 personnes et d'un solde migratoire externe total de 14 000 personnes (tableau 1.1 et figure 1.2). Ce dernier solde s'obtient en tenant compte à la fois des soldes migratoires international et interprovincial et du solde des résidents non permanents (RNP). Exprimés sous forme de taux, ces résultats correspondent à un taux d'accroissement naturel de 0,9 pour mille et à un taux d'accroissement migratoire total de 1,6 pour mille (tableau 1.6 à la fin du chapitre). La diminution des gains découlant des échanges migratoires a joué un rôle prépondérant dans le ralentissement de la croissance démographique au Québec en 2020. De fait, le contraste est majeur entre le solde migratoire externe total de 14 000 personnes enregistré en 2020 et le solde record de 93 500 personnes en 2019. (p. 18)

Cette importante baisse s'explique surtout par la disparition des gains liés au solde des résidents non permanents (RNP).

Pour l'année 2022, Gérald Fillion de Radio Canada (12 mai 2022) a annoncé que le Québec allait accueillir plus de 100 000 immigrants permanents, irréguliers et temporaires en 2022, un nombre record. De ce nombre, environ 70 000 immigrants permanents seront reçus, une hausse de plus de 50 % par rapport à 2021 en raison du rattrapage que le gouvernement Legault a effectué pour compenser la baisse du nombre d'immigrants durant la pandémie.

Aux 70 000 immigrants réguliers accueillis cette année, Québec permet également l'accueil d'un nombre grandissant de **travailleurs étrangers temporaires**. Depuis 2017, ce nombre est en hausse d'environ 80 %. On est passé de près de 18 000 travailleurs étrangers temporaires en 2017 à environ 33 000 qui ont été autorisés en 2019 et 2020, avec une tendance semblable en 2021 et 2022.

À ces arrivées régulières et encadrées s'ajoutent aussi les demandeurs d'asile. Au cours des trois premiers mois de 2022, on signale plus de 7000 interceptions à la frontière québécoise, au chemin Roxham de Saint-Bernard-de-Lacolle, de personnes qui passent la frontière de façon irrégulière et qui demandent refuge.



### 1.3. L'intégration des immigrants au Québec

L'intégration des migrant.e.s dans la société québécoise a toujours été un problème puisqu'il faut faire face à des difficultés liées à la culture des migrants, à la langue parlée au Canada, au climat, etc. En effet, plusieurs auteurs se sont déjà interrogés sur la problématique de l'intégration des personnes migrantes au Québec (Ferhi, 20013, Ouedraogo 2012, Blain, Fortin et Alvarez, 2014). Plus récemment, les auteurs continuent encore à s'interroger sur les enjeux autour de l'intégration des minorités visibles ou ethniques à Québec (Gagnon, 2018; Morissette et Demazière, 2018; Castro et Villeneuve, 2019; Bernadet, 2022; Morissette, 2022). Les auteurs s'accordent sur la difficile intégration des migrants au Québec. En effet, le rapport de la commission sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles du 31 août 2007 explique que la dimension économique de l'intégration est déterminante. Sur le plan économique, l'immigration contribue à combler les lacunes du marché du travail, accroître le capital humain, répondre aux besoins des régions, générer de l'investissement, accroître les flux de commerce, modifier la structure par âge, accroître la flexibilité de la main-d'œuvre et profiter de rendements croissants à l'échelle. Une étude réalisée en 1999 montre que les objectifs de nature sociale, linguistique ou démographique d'une politique d'immigration peuvent être parfois tout aussi, sinon plus importants que les objectifs économiques.

Selon le rapport, au Québec, ce sont historiquement des objectifs d'ordre démographique et linguistique qui ont incité le gouvernement à s'impliquer activement dans le dossier de l'immigration. Cependant, toute politique d'immigration doit tenir compte non seulement des particularités culturelles de la société d'accueil, mais aussi des besoins du marché du travail et de la conjoncture économique (Grenier, 2005 : 22).

Bien que le Canada et le Québec privilégient l'accueil des immigrants qualifiés en s'assurant qu'ils soient bien intégrés dans la société d'accueil, la complexité de leur intégration se manifeste à plusieurs niveaux. Comme indiqué précédemment, le Canada et le Québec ne cessent d'accueillir un nombre important de nouveaux résidents, toutefois, les enjeux liés à l'intégration de ces nouveaux membres de la communauté sont encore de taille. Les enjeux correspondant au processus de leur intégration sont documentés au niveau socioéconomique (Castro et Villeneuve 2019), au niveau socioéducatif (Gagnon 2018), au niveau socioprofessionnel (Blain, Fortin et

Alvarez, 2014, Morrissette et Damazière, 2018), au niveau culturel et linguistique (Magnant 2022) et au niveau de l'insertion au marché du travail (Renaud, 2005 ; Bernadet, 2022). L'intégration socio-économique inclut entre autres, la discrimination, la perte de statut, la reconnaissance des diplômes, les inégalités salariales, la pauvreté, le chômage, l'exploitation (Castro et Villeneuve 2019). Au niveau socioéducatif, Gagnon (2018) identifie plusieurs considérations entourant l'intégration et la réussite des étudiant.e.s d'origine étrangère qui ont mis en place plusieurs stratégies d'intégration. Au niveau socio-professionnel, réaliser des études à l'étranger et immigrer au Québec peut, selon la profession, poser de sérieux enjeux. Blain, Fortin et Alvarez (2018) explique comment l'identité professionnelle des médecins immigrés au Québec est malmenée. L'analyse des facteurs structurels pouvant affecter l'intégration des personnes migrantes nous paraît cruciale dans un contexte où les projecteurs sont fixés sur l'accueil des nouveaux arrivants.

#### **1.4. Le marché du travail québécois et les immigrants.**

Dans l'ensemble, le marché du travail au Québec est en hausse pour l'année 2022. En effet, selon Emploi Canada (2022) au premier rang en ce qui a trait au nombre de personnes en emploi et au nombre d'entreprises, la région de l'île de Montréal concentre près du quart des emplois et des entreprises du Québec et elle génère plus du tiers de l'activité économique de la province. Cette activité économique se déroule à l'intérieur d'un marché du travail et d'une économie fortement intégrée à sa région métropolitaine. En outre, près des deux tiers des emplois de la région métropolitaine se trouvent à Montréal, ce qui confirme son statut de centre économique régional.

Au cours du premier semestre de 2022 (Ce bulletin présente les résultats des principaux indicateurs du marché du travail tirés de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Sauf avis contraire, les données présentées comparent les données du premier semestre de 2022 à la même période en 2021.), les assouplissements graduels aux mesures sanitaires ont permis à l'emploi de progresser, bien que son rythme de croissance demeure limité par le manque de main-d'œuvre. Des gains de 145 700 emplois (+3,5 %) ont été enregistrés, alors que le taux d'emploi

des personnes de 15 à 64 ans a atteint un sommet historique de 77,0 % (+2,3 p.p.), le plus élevé parmi les provinces.

La main-d'œuvre disponible se raréfie de plus en plus comme en témoigne le taux de chômage à un creux historique de 4,4 %, le plus faible au Canada, ainsi que le taux de postes vacants de 5,9 % (moyenne des quatre premiers mois de 2022), soit le deuxième plus élevé parmi les provinces canadiennes. Le ratio chômeurs par poste vacant n'a jamais été aussi faible : il est de 0,9 au Québec contre 1,3 au Canada et 1,4 en Ontario. La rareté de main-d'œuvre peut expliquer la croissance plus faible de l'emploi au Québec que dans le reste du pays (+4,8 % au Canada et +6,3 % en Ontario).

L'emploi des femmes a progressé de 4,8 % (+94 600), leur permettant de rattraper le retard par rapport aux hommes (+51 100; +2,3 %) accumulés en début de pandémie. Celles-ci sont toutefois toujours moins présentes en emploi que les hommes. Les jeunes âgés de 15 à 24 ans demeurent l'un des seuls groupes d'âge sous leur niveau d'emploi pré-pandémique malgré une forte progression au premier semestre de 2022 (+28 800; +5,3 %).

Les indicateurs du marché du travail des personnes âgées de 25 à 54 ans avaient atteint des niveaux records entre février et avril 2022 avant de légèrement baisser par la suite. Chez les individus âgés de 55 ans et plus, les écarts de taux d'activité et d'emploi entre les hommes et les femmes sont plus élevés qu'avant la pandémie bien qu'ils aient diminué au cours des derniers mois. Les secteurs les plus touchés par la pandémie (hébergement et restauration; autres services; information, culture et loisirs) tirent toujours de l'arrière malgré les assouplissements aux mesures sanitaires, notamment en raison des difficultés de recrutement des entreprises. Par exemple, le nombre de postes vacants est passé à 157,6 % dans l'hébergement et la restauration, soit la plus forte augmentation parmi les secteurs d'activité (moyenne des quatre premiers mois de 2022). L'emploi hautement qualifié est toujours l'unique moteur de croissance de l'emploi et le seul niveau de qualification à avoir enregistré des gains au premier semestre de 2022 (+157 200; +7,7 %). Au cours de la même période, l'emploi peu qualifié a enregistré des pertes (-12 000; -1,6 %), tandis que l'emploi qualifié a stagné. (Bulletin trimestriel sur le marché du travail).

## 1.5. Mise en contexte et question de recherche

Dans l'ensemble, du point de vue de la définition générale de la question de recherche, qui nous paraît importante sur le plan des enjeux qu'elle soulève, l'intégration professionnelle des populations immigrantes représente un sujet très délicat et comporte de multiples niveaux. Délicat, parce qu'elle soulève, en ce qui concerne particulièrement le cadre de cette recherche, des questions très actuelles dans la société, comme la discrimination systémique et le racisme à l'égard des Noirs. De plus, la problématique, de l'interprétation qui se trouve alors mise en cause, ces multiples niveaux nous semblent devoir faire l'objet d'un traitement qui permet de les distinguer et de préciser la portée de chacun d'eux. Sinon, nous risquons de verser dans des observations générales très fragiles, entre autres : dans la distinction entre « nationalisme québécois » et « société québécoise »; dans la relation aux dimensions « personnelle », « sociale », « professionnelle », « structurelle » et « systémique » qui seront convoquées à un moment ou un autre de l'analyse ; dans la distinction entre « théorie » et « empire » qui invite spontanément à attirer l'attention sur ce qui formera l'objet principal de l'interprétation (à l'égard des enjeux soulevés par chacun des niveaux d'analyse). Encore faut-il parvenir à identifier, à chacun de ces niveaux, les éléments susceptibles de se prêter à l'interprétation. D'ailleurs, Sayad (1999) s'interrogeait déjà longtemps avant nous dans ses recherches sur la

[...] réduction qu'on opère du phénomène migratoire, quand on le définit implicitement comme simple déplacement de force de travail; sans plus : là, une main-d'œuvre excédentaire (relativement) - et on ne s'interroge ni sur les raisons de cet « excédent », ni sur la genèse du processus qui a rendu cet excédent disponible (pour émigrer); - ici, des emplois disponibles, et on ne s'interroge pas sur les mécanismes qui ont rendu ces emplois disponibles pour les immigrés (Sayad, 1999 : 18).

En ce qui nous concerne, nous nous interrogeons sur l'idée que certains types d'emplois semblent presque tous destinés aux membres de la MNQPAC. On se demande pourquoi et par quels mécanismes cela est-il possible? Cette réalité, qui pourrait s'expliquer par l'ensemble des obstacles émanant des règles, des pratiques, des préjugés et des valeurs traditionnelles auxquelles adhèrent divers acteurs, réduit petit à petit l'éventail des choix professionnels des personnes immigrantes, notamment lorsqu'elles appartiennent à des minorités visibles. À ce sujet, Chicha (2012) explique que le processus de déqualification de ces personnes les entraîne

dans un enchaînement d'emplois précaires et peu qualifiés qui les enferment dans une sorte de *ghetto*. En règle générale, nous retrouvons les hommes dans des emplois de manufactures, d'agents de sécurité, de chauffeurs de taxi ou pour Uber. Les femmes, elles, sont ouvrières agricoles ou de manufactures, employées de buanderie, femmes de ménage, préposées aux bénéficiaires ou aux services alimentaires, etc.

Ce qui nous amène à considérer d'autres dimensions (politiques, sociales, économiques, culturelles) du phénomène migratoire, souvent caché, qu'on ne découvrira qu'en arrivant dans le pays d'accueil. Et, souvent, c'est la réalité de l'immigration sur le terrain qui viendra dissiper l'illusion de cette dernière d'un côté, et, de l'autre côté, la rétablir dans sa vérité originelle (Chicha, 2012 : pp. 83-87). Par exemple, comment pouvons-nous expliquer qu'en général, le travailleur qualifié pour l'immigration qu'était l'immigrant lors de sa demande ne semble plus l'être pour le marché du travail québécois? Pour ces raisons, la question de l'intégration socio-économique des personnes immigrantes de la MNQPAC, se trouve au cœur de nos préoccupations de recherche. De plus, « *Aujourd'hui, le racisme systémique et structurel (Powell, 2008) existe et persiste à des degrés divers dans toutes les sociétés, tous les pays et toutes les régions du monde. C'est un héritage continu, une séquelle du colonialisme et de l'esclavage dont l'effet rémanent des iniquités et des injustices historiques se fait toujours sentir.* » (Guissé, 2020). Guissé, I. (2020). Racisme: de la doctrine à l'ordinaire. *Le Courrier*, juillet. [Google Scholar](#) et Powell, John A. (2008). « Structural Racism: Building upon the Insights of John Calmore », *N.C. L. Rev.*, 86, 795-796, référant à John D. Stermann (1994). « Learning In and About Complex Systems », *Sys. Dynamics Rev.*, 10, 291. [Google Scholar](#).

Comme point de départ, nous constatons qu'au Canada, et particulièrement au Québec, les immigrants connaissent d'importantes difficultés d'accès à l'emploi [...]. Ainsi, en 2008, parmi les Québécois de 15 ans et plus, l'écart entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs était de 4,5 points de pourcentage (11,1 % contre 6,6 %) alors que, par comparaison, l'écart n'était que de 1,4 point en Ontario, et de 0,4 point en Colombie-Britannique (Eid, 2012, : p. 419).

Cette situation de chômage est surtout marquée par la déqualification des personnes immigrantes (souvent en condition de surqualification) qui ont été sélectionnées par le Québec comme des travailleurs qualifiés sur la base de diplômes, d'expériences professionnelles et de

leur capacité linguistique. Or, toujours selon les données publiées par Statistique Canada en décembre 2019, «[c]hez les immigrants récents, la majeure partie de la croissance de l'emploi résidait dans des postes peu spécialisés et moyennement spécialisés. Dans l'ensemble, les immigrants ayant une formation universitaire représentaient 70 % de la croissance des emplois peu spécialisés [...]».

Faut-il rappeler que, depuis 1996, le Québec sélectionne ses candidats dans la catégorie « *travailleurs qualifiés* » sur la base de critères conçus pour sélectionner les candidats les plus susceptibles de réussir leur intégration dans la société québécoise, en particulier sur le plan socio-économique (Eid, 2012). C'est pourquoi il est surprenant de constater que les données statistiques montrent que les personnes immigrantes arrivées au Québec, principalement à Montréal et depuis cette année-là, connaissent un taux de chômage élevé, de faibles revenus et subissent des conditions de travail précaires, et ce, malgré leur qualification (Chicha, 2012).

Des études (datant de 2004 et 2006) menées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et des chercheurs de Statistique Canada avancent que, quel que soit le pays examiné, les personnes immigrantes appartenant à des minorités racisées sont encore plus désavantagées sur ce plan. Elles subissent une « marginalisation économique » qu'on ne pouvait pas imaginer avec leur haut niveau d'instruction, par rapport non seulement aux natifs du Québec, mais également aux cohortes d'immigration plus anciennes, d'origine principalement européenne (Eid, 2012).

Nous nous demandons si cette situation ne s'inscrit pas dans ce que Sayad (1999, p. 66) appelle « *l'image de l'émigration comme « rotation » continue* ». Cette image cache les effets indirects et différés du phénomène migratoire, c'est-à-dire ses aspects souvent négatifs, pour ne garder que les avantages immédiats. En effet, le fait de pouvoir alterner ou remplacer périodiquement les immigrants - parfois facilement à cause de la grande demande d'immigration dans le cas du Canada, particulièrement du Québec<sup>1</sup>(Cousineau et Boudarbat, 2009) -, « *[I] à société d'accueil à la conviction de pouvoir disposer éternellement de travailleurs* ». Ceci fait en sorte que le

---

<sup>1</sup> Rapport plus défavorable de l'offre par rapport à la demande

travailleur qualifié, puis déqualifié en arrivant dans la réalité par les subtilités du système, n'a pas d'autres choix que de s'adapter à la société d'accueil.

Dans ce que nous appelons les subtilités du système, la société d'accueil s'arrange pour que le travailleur qualifié pour l'immigration soit réévalué sur le marché du travail, en arrivant sur le terrain. En effet, rappelons qu'[a]vant 1996 au Québec et avant 1993 dans le reste du Canada, un des critères formels de sélection des immigrants portait sur les emplois ou les professions en demande (*sic*)<sup>2</sup>. À partir de 1996 au Québec et à partir de 1993 au Canada, ce critère est abandonné. Cet abandon est probablement attribuable au fait qu'il a été jugé inefficace en vertu de la récession, d'une part, mais aussi de la lenteur du processus, d'autre part (Cousineau et Boudarbat, 2009).

Autrement dit, à partir des périodes mentionnées plus haut, dans la citation du texte de Cousineau et Boudarbat, le Canada et le Québec ne font plus la sélection des immigrants à partir des besoins du marché du travail dans des professions spécialisées, car ce procédé est jugé inefficace et ce processus trop lent, mais « [e]n fait et à toutes fins pratiques (*sic*), c'est le critère du plus haut niveau de scolarité atteint qui a pris à peu près tout l'espace laissé libre par celui des emplois en demande (*sic*) »(Cousineau et Boudarbat, 2009) . En ce sens, nous pouvons nous attendre à ce que les nouveaux immigrants connaissent de grandes difficultés d'intégration sur le marché du travail. Selon Ferrer, Green et Riddell (2006), que citent Boulet et Boudarbat, « *les immigrants auraient en fait des capacités cognitives inférieures à celles des Canadiens de naissance, et c'est ce qui expliquerait une grande partie de l'écart salarial entre les deux groupes* » (2010). Cela pourrait bien expliquer aussi, entre autres, le processus de réévaluation continu du capital humain des personnes immigrantes qualifiées arrivées au Canada, particulièrement au Québec, à l'âge adulte. Parmi les membres de la minorité noire, les immigrants et immigrantes hautement qualifiés souffrent davantage de cette situation sur le marché du travail québécois, que plus d'un qualifie d'injuste, car ils se retrouvent souvent à occuper des emplois inférieurs à leurs compétences, car ils se retrouvent aussi très souvent dans certaines catégories d'emploi bien spécifiques. La question de l'expérience de travail québécoise ou canadienne reste au départ l'un des moyens utilisés. La reconnaissance des diplômes et des acquis explique aussi, entre

---

<sup>2</sup> . Il s'agissait d'emplois ou de professions pour lesquelles les gouvernements prévoyaient des pénuries ou, tout au moins, une forte demande sur le marché du travail.

autres, cet état de fait. En d'autres termes, sur le plan conceptuel, nous pouvons relier cette situation à des formes de discrimination systémique dont sont victimes les membres de cette catégorie de la population dans leur processus d'intégration sur le marché du travail québécois.

Dans cette perspective, nous nous questionnons l'immigration à partir des concepts d'intégration et de discrimination systémique. Pour traiter le sujet, nous posons la question principale suivante :

- **Quels sont les différents contextes structurels<sup>3</sup> à prendre en considération pour expliquer l'injustice constatée sur le marché du travail québécois à l'égard des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire?**

À partir de cette question, nous envisageons de mettre en lumière l'ensemble des caractéristiques structurelles propres à la situation d'injustice constatée sur le marché du travail à l'égard de la minorité noire, c'est-à-dire les facteurs structurels visant à maintenir les processus comme tels, en limitant les possibilités de remplacement des éléments en place (Grawitz, 2000 : 91). Nous avons relevé différentes structures à examiner, tant dans la sphère étatique que dans la sphère privée : administration gouvernementale, établissements d'enseignement, ordres professionnels, etc.

Dans le souci de préciser notre questionnement, nous tirons de notre question principale, deux questions spécifiques :

- **En quoi la discrimination systémique est-elle une variable pertinente pour expliquer la déqualification des personnes immigrantes noires sur le marché du travail québécois?**

Sur le marché du travail québécois, le constat d'inégalité cumulative et répétée à travers le temps, en défaveur des immigrants de la MNQPAC, nous permet de croire que la discrimination systémique demeure une variable pertinente pour comprendre cette situation. En effet, cette réalité qui s'explique, entre autres, par l'ensemble des obstacles émanant des règles, des pratiques, des préjugés et des valeurs traditionnelles auxquelles adhèrent divers acteurs, réduit

---

<sup>3</sup>Ensemble des caractéristiques structurelles propres à une situation visant à maintenir les processus en état, en limitant les possibilités de remplacement des éléments en place. (Grawitz, 2000, p. 386).



petit à petit l'éventail des choix professionnels des personnes immigrantes, notamment lorsqu'elles appartiennent à des minorités racisées (Chicha, 2012). Nous effectuerons une analyse des facteurs structurels qui démontre ce constat.

- **Comment les participant.e.s sélectionné.e.s au sein de la minorité noire issue de l'immigration expliquent-ils/elles, subjectivement, l'injustice constatée à leur égard sur le marché du travail québécois?**

C'est la réponse à cette question qui marquera l'originalité de notre travail, car les deux premières résultent des constats déjà réalisés par d'autres auteurs à ce sujet. Il nous reviendra donc, à travers des entrevues réalisées dans un cadre microsociologique, d'apporter notre contribution à la compréhension des barrières systémiques érigées en défaveurs de la minorité noire du Québec. Pour cela, nous avons jugé bon de passer par la sphère subjective qui se révèle comme une voie privilégiée pour atteindre nos objectifs. De ce fait, nous allons plus que constater cet état de fait, nous écouterons et analyserons aussi les propos des principales victimes de cette injustice.

## **CHAPITRE 2**

### **REVUE DE LITTÉRATURE**

Dans ce chapitre, nous présentons notre revue de littérature qui consiste en une analyse interprétative des sources secondaires sur les questions relatives à notre sujet de recherche. À travers les travaux de différents auteurs, nous analyserons le rapport du Québec avec les immigrants, en y abordant les mécanismes d'intégration développés permettant de contribuer au développement socioéconomique et au développement personnel des concernés. Cette vaste revue de littérature permettra de faire émerger des situations de discrimination dont sont victimes les personnes immigrantes dans leur vie et particulièrement dans le milieu professionnel. Nous avons mis en exergue le travail réalisé par Chicha en 2012 où les propos de personnes immigrantes appartenant en majorité à la minorité noire du Québec sont ressortis. La politique migratoire au Québec, la situation de la minorité noire du Québec, particulièrement celle en provenance de certains pays d'Afrique et des Caraïbes (MNQPAC), l'intégration des personnes migrantes, les difficultés pour s'intégrer sur le marché du travail, sont largement abordés.

#### **2.1. Le Québec et les immigrants**

Le Canada et le Québec sont connus pour être une terre d'accueil avec un taux d'immigration assez élevé comparé aux autres pays industrialisés (Bernadet, 2022; Paquet, 2020). Les politiques migratoires mises en place visent le développement territorial, économique et démographique du pays d'accueil (Paquet, 2020). À partir de la littérature existante, cette section analyse les politiques migratoires du Canada et du Québec et se penche ensuite sur la dynamique des personnes immigrantes qui d'abord se positionnent comme acteurs en arrivant au Québec, mais qui se hantent aux différentes barrières et qui vivent sur de longs termes des situations complexes. Cette dernière les conduit à la résilience qui est considérée comme un processus d'adaptation à une situation de risque pour la personne immigrante (Michallet, 2009).

### 2.1.1. Les politiques migratoires

Pour l'immigrant.e, l'expérience migratoire est en général un projet de vie, tandis que pour la société d'accueil c'est généralement un moyen de résoudre un problème lié, le plus souvent, à la pénurie de main-d'œuvre, donc un problème plutôt économique. Dans le cas du Canada et du Québec, les politiques d'immigration sont en général considérées en fonction du peuplement et du développement économique du pays (Rachédi, 2008). Ainsi, les politiques migratoires dans ce vaste territoire renvoient à la logique utilitariste qui est d'ailleurs complètement assumée et répond complètement aux besoins du marché du travail (Castracani, 2019). Les politiques migratoires du Canada et du Québec visent à attirer des migrants qualifiés et à favoriser leur intégration professionnelle (Blain, Fortin et Alvarez; 2014). Dans ce contexte, la relation entre ces deux objectifs, c'est-à-dire entre l'objectif du pays d'accueil et celui de la personne immigrante, il existe souvent une illusion qui cache l'ensemble des mécanismes auxquels sont soumis les émigrés à leurs arrivées dans le pays d'accueil. En effet, cette relation inégalitaire occulte les effets indirects et différés du phénomène migratoire, car le pays d'accueil a la conviction de pouvoir disposer éternellement de travailleurs (Sayad, 1999 : 66). En effet, les discours sur l'immigration sont généralement marqués par la maximisation des avantages économiques et la réduction des coûts sociaux engendrés par les migrants (Sayad, 1999; Castracani, 2019).

D'un autre côté, la Commission globale sur la migration internationale attire l'attention des États sur les nouvelles tendances migratoires qui passent de la migration à la mobilité. En effet, Pellerin (2011) explique la place qu'occupe cette nouvelle tendance dans les politiques migratoires actuelles qui tendent vers la mobilité des travailleurs qualifiés pour restructurer l'offre de travail. Selon l'auteur, la migration ferait alors partie des stratégies d'expansion économique. Les acteurs comme les employeurs, les organisations syndicales et les associations d'entreprises axées sur les stratégies commerciales utilisent la mobilité des étrangers alors que les migrants eux-mêmes peuvent participer à sa construction, dans la mesure où ils sont capables de déployer des stratégies de mobilité qui les avantagent (Pellerin, 2011). Alors qu'en 2016, l'Assemblée nationale du Québec a adopté une nouvelle loi sur l'immigration qui remplace la loi sur l'immigration au Québec de 1968. La nouvelle politique qui accompagne cette loi et qui remplace celle de 1990 aurait pour objectif la modernisation des interventions sur la migration (Paquet, 2020). Toutefois, «*la sélection efficace* » des migrants semble être la toile de fond qui enveloppe la nouvelle loi sur l'immigration ainsi que les politiques migratoires actuelles.

En lien avec l'approche utilitariste installée dans les politiques migratoires au Québec, cette étape du processus législatif est, selon l'auteur, une tentative claire de rétablir l'État en tant qu'acteur qui soit capable de mieux maximiser l'impact économique de l'immigration. En effet, « *Cette stratégie de légitimation est axée sur la solution de la sélection efficace des immigrants, mécanisme grâce auquel l'État peut assurer une meilleure participation économique des immigrants, de plus en plus mobiles, tout en assurant une plus grande souplesse dans les décisions liées à l'immigration* » (Paquet, 2020: 123). Pour l'auteur, les questions de mobilité des migrants restent très théoriques et les éléments du projet de loi n'arriment pas avec les caractéristiques du paradigme de la mobilité telle que décrite par Pellerin (2011).

### **2.1.2. Le contexte des premiers immigrants haïtiens au Québec**

Les premiers immigrants haïtiens arrivaient à un moment où le Québec manquait de cadres et embauchait par centaines ce personnel qualifié (Morin, 1993 : 154). Ces intellectuels bourgeois de gauche étaient très appréciés et bien accueillis par l'intelligentsia nationaliste québécoise. Ils occupaient des postes importants dans les hôpitaux, les universités, ainsi que dans les centres gouvernementaux. Beaucoup d'entre eux étaient fascinés par le projet nationaliste québécois, ils ont même voté oui au referendum de 1980. Les enfants de ces immigrants bourgeois et intellectuels haïtiens fréquentaient les grandes écoles, donc une intégration bien réussie pour cette première vague (Morin, 1993). Ce contexte a permis de préciser que ces Haïtiens formés ont vu leur apparence noire effacée, comme gommée dans la notoriété (Ndiaye, 2008). Car, « les Haïtiens apportaient un grand air frais de cosmopolitisme et donnaient au Québec l'impression de jouer enfin le rôle de leader de la francophonie nord-américaine » (Morin, 1993 : 154).

La première vague d'immigrants haïtiens arrivée au Québec durant les années 60 répondait ainsi à un besoin de nature politique et économique pour le pays d'accueil. Le constat est clair qu'à ce moment le Québec avait besoin de bras pour asseoir son développement, donc c'était un avantage considérable pour eux, car selon Françoise Morin qui cite Paul Dejean : « [l']apport en capital constitué par la seule formation des médecins qui avait représenté une très lourde charge pour l'économie d'Haïti (plus de quarante millions de dollars) constituait une véritable "aide haïtienne au Québec" » (Morin, 1993 : 154).

La communauté intellectuelle québécoise avait bien accueilli ces éléments de la bourgeoisie haïtienne cultivée et formée et qui ne représentait en aucun cas une charge pour le pays d'accueil, bien au contraire. Ils avaient enrichi l'économie québécoise. En ce sens, l'intégration des immigrants de la première vague

était rendue plus facile, par le fait que ces éléments faisaient partie de la construction de la société québécoise, à la suite de la Révolution tranquille.

La deuxième vague d'immigrants haïtiens arrivée au Québec, au milieu des années 70, ne trouvait pas la même société et, en plus, n'avait pas reçu les mêmes formations professionnelles que leurs prédécesseurs. C'est ce qu'explique en 2009 Stéphanie Melyon-Reinette en ces termes : « Il est loisible de penser que la seconde génération d'immigrants haïtiens passe par ces deux phases de socialisation et resocialisation, entre milieu d'appartenance et milieu de référence, entre famille et école, entre communauté et milieu professionnel » (Melyon-Reinette 2009 : 17). Cette deuxième vague d'immigration haïtienne se révèle bien différente de l'ancienne. Nous ignorons exactement à quelle vague nous sommes rendus maintenant, mais nous mettons l'accent sur les personnes immigrantes arrivées pendant la période avant et après les années 90, qui rassemble une grande majorité de travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec, appartenant à la MNQPAC.

À en croire notre revue de littérature et les témoignages de nos participants, la surprise était grande. La prise de connaissance de cette réalité différence provoque un choc culturel significatif, tant pour les nouveaux arrivants que pour le pays d'accueil. Les défis apparaissent majeurs pour ces nouvelles générations d'immigrants. En conséquence, la société québécoise saura-t-elle faire face aux tensions, éviter le racisme, la discrimination raciale, la stigmatisation et l'intimidation? Réussira-t-elle l'intégration de tous en préservant la spécificité québécoise? (Melyon-Reinette, 2009). Nous tenterons d'apporter des éléments de réponse dans les prochains points et chapitres. Enfin, les changements d'orientation circonstancielle soi-disant choisis par les participants semblent orientés en fonction des besoins du pays d'accueil en matière de main-d'œuvre.

### **2.1.3. L'immigrant acteur**

Si nous abordons la question du point de vue des structuro-fonctionnalistes, nous comprenons bien que l'individu ou l'acteur est pris dans des structures qui réfèrent aux normes. En effet, pour l'école structuro-fonctionnaliste, l'individu ou l'acteur est à la recherche avant tout, chez ses semblables, de l'approbation, la reconnaissance et la protection. C'est ce qui le rend sensible au contrôle normatif pour assurer son intégration dans la collectivité sociale plus vaste (De Coster, 1996); Grawitz, 2000), mais cette dernière (l'intégration) se fait à des degrés divers et de façon différente suivant le domaine. Dans cette logique, pour Parsons « *l'intégration constitue une des fonctions du système social, assurant la coordination des diverses fonctions de celui-ci, pour assurer le bon fonctionnement de l'ensemble* » (Grawitz, 2000 : 243).

Abordons maintenant la question du point de vue de l'école structuro-marxiste. Pour cette école « *l'homme est un loup pour l'homme et, exploiteur ou exploité, il est contraint de se soumettre à un ordre de domination (aliénation)* » (Bajoit, 2009 : 59). Chez Marx, l'aliénation est le résultat du mode de production du système capitaliste. Selon cette pensée, le travailleur est transformé en simple outil (chosifié) privé de sa propre conscience en plus d'être dépouillé du produit de son activité (Grawitz, 2000 : 12).

Ensuite, « pour l'école utilitariste, l'individu est animé avant tout par la recherche de son intérêt individuel qu'il prétend maximiser (compétition) » (Bajoit, 2009 : 59). La compétition, soulignons-le en tant qu'une des formes d'interaction sociale, souvent à tort, opposée à la coopération, peut avoir de l'influence sur le comportement (Grawitz, 1999 : 77).

Et enfin, pour l'école actionnaliste, l'individu ou l'acteur « est avant tout un rebelle, un acteur engagé dans une lutte collective, orientés par le type régnant d'historicité, contre l'aliénation (conflit) » (Bajoit, 2009 : 59). Ce concept est défini par Grawitz en ces termes :

Le conflit est une notion essentielle pour les fonctionnalistes, qui, avec des nuances, le considèrent comme un facteur d'équilibre et même de progrès dans une société plus ou moins sûre pour l'intégrer. À l'opposé, les marxistes considèrent le conflit seulement comme lié au mode de production se manifestant dans la lutte des classes (Grawitz, 1999 : 85).

Nous comprenons, selon les écoles structuro-fonctionnalistes et structuro-marxiste, que l'individu est conditionné de l'extérieur de sa conscience par des structures et des normes, auxquelles il ne fait que réagir. Ou bien encore, c'est sa conscience qui lui dicte de valoriser et de poursuivre certaines orientations en fonction de ses intérêts ou de ses croyances culturelles pour les écoles utilitaristes et actionnalistes (Bajoit, 2009 : 59).

#### **2.1.4. Les personnes immigrantes comme sujets éthiques**

Une participante de la recherche de Chicha (2012), médecin de formation, chargée de cours au cégep (un travail pour lequel elle n'est pas satisfaite du tout), avoue que son parcours au Québec l'a beaucoup affectée et qu'elle est devenue « *très méfiante, très anxieuse, très stressée. Il y avait un stress en Haïti, mais qui est tout à fait différent de celui que l'on vit ici, tout à fait. (...) C'est un autre stress qui n'est pas bon pour la personnalité* » (Chicha, 2012 : 108). Toujours dans la recherche de Chicha, Feirouz, une

biologiste d'origine nord-africaine, réorientée vers la couture industrielle, est astreinte à un rythme de travail éprouvant. Elle explique : « *Tu travailles comme la machine qui est devant moi, il faut pas arrêter, il faut pas tourner la tête, il ne faut pas faire ceci... ce travail m'a détruite moralement, c'est vrai* » (Chicha, 2012 : 101).

Nous pouvons constater que ces acteurs ont la capacité de critiquer la situation. Ces acteurs décèlent le problème et les thématisent dans un discours d'indignation et d'injustice. Ce n'est pas différent pour le cas d'un médecin spécialiste d'Afrique subsaharienne, à qui supérieurs, collègues ou parfois clients font sentir qu'une immigrante d'une minorité visible n'est pas à sa place dans un emploi hautement qualifié. Elle raconte : [Les] patients qui vous prennent pour des préposées parce que tu es noire. Tu t'es présentée, il n'a pas entendu ton nom. Oui ça c'est dans nos stages de médecine interne. Tu dis : « *Bonjour je suis docteur telle, puis* ». « *J'ai déjà sonné, tu peux enlever ma bassine* », Je dis « *Ah! non, non, non, ça, ce n'est pas mon travail* » (Chicha, 2012 : 105)

Dans cette étude, un autre médecin explique comment elle a été clairement victime de discrimination raciale par des patients qui ne voulaient pas de ses services parce qu'elle était noire. Elle raconte :

C'était des patients que je voyais même à la clinique et puis j'avais vu qu'il y avait un malaise, c'est moi qui ai demandé qu'est-ce qui n'allait pas. Je voyais qu'elle avait un problème, j'ai demandé qu'est-ce qu'il y a, elle m'a dit « *C'est pas parce que vous êtes nègre qu'on ne veut pas de vous comme médecin* (Chicha, 2012 : 109).

Il est clair, à partir de ces extraits, que nous pouvons dire que ces personnes sont des sujets éthiques qui vivent des situations de discrimination. Elles ne sont pas seulement des agents sur lesquels le système agit. Elles comprennent bien la situation. C'est pourquoi nous devons les prendre au sérieux, c'est-à-dire les accueillir dans l'esprit de leur rendre justice qui « *renvoie à l'intention sérieuse et permanente de rendre à chacun son dû* » (Honneth, 2011 : 19). Ou encore parce que ces gens éprouvent quelque chose, dans ce cas il s'agit de la discrimination.

À cet effet, sur le plan éthique, qui devrait-on responsabiliser? Il faut se rappeler que « *l'explication éthique de la responsabilité repose sur l'absence d'obligations imposées et sur l'initiative individuelle à s'engager et à s'obliger librement envers les autres tout en anticipant l'avenir* » (Gaudet, 2005 : 36). Nous sommes convaincus que l'« *initiative individuelle* » est loin de suffire quand la discrimination vient aussi des collègues ou des patients. Si nous considérons le cas du médecin d'origine spécialiste qui ne voit pas son

épreuve terminée, même quand elle a pu retrouver son statut professionnel initial. En effet, elle doit composer avec des commentaires désobligeants au sujet de son origine étrangère et des doutes sur sa compétence (Chicha, 2012). Malgré que ces médecins noirs aient été formés au Québec, ils se voient comme faisant partie d'une minorité racisée qui est mise à l'épreuve en permanence. Si nous nous tournons vers le système québécois, nous comprenons qu'il « *correspond à une pratique sociale stable, ou à un modèle de comportement organisé, dans lequel on peut différencier ce qui lui appartient et ce qui lui est étranger* » (Colin, 2015 : 297).

### **2.1.5. La résilience des migrants**

Le concept résilience est devenu de plus en plus populaire tant dans le domaine social que dans le domaine de la psychologique. Michallet (2009) est d'accord avec l'idée que la résilience entraîne une personne dans un processus d'apprentissage qui implique un effet durable, mais il souligne aussi que cet effet n'est pas toujours permanent. En fait, il provoque une évolution du projet de vie. C'est ce qui fait que la résilience, tout comme l'intégration, reste un processus d'adaptation à une situation de risque pour la personne immigrante et pour sa famille (Michallet, 2009). En clair, la résilience correspond avant tout à une conformation d'adaptation sociale de l'individu à son environnement dans lequel il se trouve en interaction (Vatz-Laaroussi 2009 : 17). La résilience peut être interrogée à la lumière de ses contours théoriques qui se précisent petit à petit autant que dans ses applications sur les terrains de pratiques selon Anaut (2005). Du point de vue psychologique, la résilience se révèle face à des stress importants et/ou cumulés, face à des traumatismes ou des contextes à valeur traumatique. Concept transdisciplinaire, la résilience s'est développée sous l'impulsion d'approches pluridisciplinaires. Ainsi le concept de résilience s'appuie sur des assises relevant de disciplines variées comme : la psychologie, la sociologie, l'éthologie, la médecine...

Le concept de résilience est en travail dans la communauté scientifique depuis quelques décennies. Ainsi, dans les pays anglo-saxons des travaux sur la résilience ont cours depuis une trentaine d'années et ont donné lieu à des publications scientifiques reconnues depuis plus de 25 ans. Avec notamment des auteurs comme : Emmy Werner, Michael Rutter, Robert Haggerty, Lonnie Sherrod, Norman Garmezy...( Le concept de résilience et ses applications cliniques, Marie Anaut Dans Recherche en soins infirmiers 2005/3 (N° 82), pages 4 à 11. CAIRN Info)



Toutefois, notre travail s'appuie sur la conception de la résilience d'après Vatz-Laaroussi (2009). Pour l'auteur, les facteurs de résilience sont associés à ce qui favorise cette adaptation. Dans les analyses de l'auteur, la notion de facteur est issue du paradigme épidémiologique. En ce sens, elle se situe dans une logique causale et linéaire et, dans cette perspective, la notion de facteur ne permet pas de décrire la complexité et la dynamique des processus en jeu dans la résilience. Dans cette logique (que Vatz-Laaroussi identifie comme étant positiviste et objectivante), il paraît difficile de reconnaître à l'acteur social la possibilité de transformer cet environnement, et, de fait, d'arriver à changer l'adversité en ressources. Mais, c'est pourtant ce qui se produit dans le processus de résilience, soutient l'auteur. Pour cette raison, Vatz-Laaroussi se retourne vers les concepts de tuteur et de vecteur de résilience, qu'il associe à « à l'idée de tuteur de développement ou de milieu pouvant "tutoriser" le développement, qui illustrent le mieux les processus multiples qui s'articulent dans l'émergence et l'actualisation individuelle, familiale et collective de la résilience » (2009 : 217-218). Pour Boris Cyrulnik, cité par Vatz-Laaroussi,

le tuteur de résilience est avant tout associé à une personne aimante, significative, rencontrée au détour de la trajectoire, et qui, parfois dans l'ombre, parfois ponctuellement, parfois indirectement, permet à la personne de reprendre pied dans sa vie parce qu'elle se sent approuvée, regardée et écoutée autrement que comme immigrante, réfugiée, exilée, impuissante ou victime. Plus largement et par association, les tuteurs de résilience peuvent aussi recouvrir des objets, des rêves, des souvenirs, des personnages mythiques ou du passé, des croyances qui enrichissent l'environnement familial et qui, durant le parcours migratoire, prennent à un moment une signification, un sens pour l'un ou l'autre des membres de la famille et permettent le travail de réparation, de reconstruction après les moments de chaos, de vide et de perte. Quel qu'il soit, ce tuteur de résilience, parfois à son insu, offre de l'amour à ceux qui se trouvent au bord du gouffre (Vatz-Laaroussi 2009 : 217-218).

Le contexte et la situation dans lequel vivent les personnes immigrantes, notamment les personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire, les amènent à vivre, sur une période parfois très longue, un processus de résilience où elles doivent composer avec des moments de chaos et de fausses espérances.

## **2.2. Le Québec et l'intégration des personnes migrantes**

L'importante présence des personnes migrantes dans la société québécoise, à côté de son apport au développement économique du pays, amène des nouveaux défis aux institutions de la société d'accueil

quand la gestion des diversités tant culturelles que religieuses (Richard, 2015). L'un des défis majeurs soulevés par l'auteur est la question de l'intégration des personnes migrantes. Cette section se penche sur la littérature existante sur la dynamique d'intégration des personnes migrantes. Cette dynamique passe par la compréhension de l'identité québécoise en prenant en compte les différentes formes et les différents aspects de l'intégration.

### **2.2.1 La construction et la consolidation de l'identité québécoise**

La construction de l'identité est un processus très complexe et il dépend de plusieurs facteurs de l'environnement d'un individu. Ainsi, en se basant sur le *Dictionnaire de sociologie* de Gilles Ferréol, selon la tradition hégélienne, le concept d'identité « résulte de la reconnaissance réciproque du moi et de l'Autre : elle est le produit d'un processus conflictuel où se construisent des interactions individuelles, des pratiques sociales objectives et des représentations subjectives » (Ferréol, 2002 : 86). La notion d'identité « est là autant pour affirmer quelque chose de commun et de constant entre les individus que pour repousser à l'arrière-plan [*sic*] ce qui concrètement les différencie » (Colin, 2015 : 144). Liée à la culture, l'identité culturelle, depuis que cette notion a été proposée par Erikson dans les années 1950, a suscité la réalisation de nombreux travaux sous l'influence des problèmes posés par l'immigration et les mouvements de population. Globalement, il ne s'agit pas d'une entité stable, elle n'est pas unique également, mais il s'agit, de préférence, de « l'ensemble des stratégies que l'individu et les groupes mettent en place selon leurs désirs et intérêts et les contraintes de la situation où ils se trouvent » (Grawitz, 1999 : 214). Or, nous savons que la stratégie constitue l'ensemble des défenses et des désirs, conscients ou inconscients, qui oriente les comportements de la personne. Et l'intérêt, pour sa part, représente souvent un motif d'action, c'est-à-dire la raison d'agir. En d'autres termes, ce qui justifie une action.

Par ailleurs, l'identité est la « quête à la fois d'unité de la personne et d'assimilation à un groupe stable aux traits réputés invariants et communs, [elle] se décline au pluriel selon les interactions vécues » (Colin 2015 : 144). Aussi, l'identité est liée à une origine et un statut qui suscitent des attentes spécifiques de la part d'autrui. C'est pour cela que le récit identitaire est une unité narrative, c'est-à-dire qu'il est constitué des mythes, des symboles et des mémoires qui permettent de les figer dans le temps (Colin, 2015) . Par exemple, il est essentiel de comprendre que la langue française demeure le principal symbole qui caractérise l'identité québécoise au Canada et en Amérique du Nord. Notons que la langue fait partie intégrante de la culture, elle permet de l'identifier.

Convaincu de l'importance de la langue française pour la construction et la consolidation de l'identité québécoise, notamment en ce qui concerne l'immigration, le gouvernement québécois est clair sur ce point, ainsi comme le rapporte Marie Odile Magnan :

L'article 73 de la Charte québécoise de la langue française, ayant pour objectif d'intégrer les nouveaux arrivants à l'école de langue française, n'accorde l'accès au système d'éducation de langue anglaise qu'à la minorité anglophone actuelle (c'est-à-dire déjà existante) (2010 : 294).

Beaucoup d'auteurs rapportent, notamment Marie-Odile Magan et Patricia Lamarre, qu'au début de l'application des dispositions de la Charte québécoise de la langue française, des relations tendues ont été observées entre francophones et anglophones. La loi 101 fera des anglophones du Canada français, autrefois majoritaires dans l'ensemble du Canada, une minorité linguistique au Québec. D'où l'apparition d'une crise identitaire chez les anglophones. Cette crise poussera même le départ du Québec de plusieurs personnes de langue anglaise, pour des raisons politiques et économiques, entre 1976 et 1981. Si l'on en croit ces auteures, les anglophones qui ont choisi de rester au Québec sont obligés de se créer une nouvelle identité, communément appelée dans la littérature scientifique de l'époque sous le vocable « anglo-québécois » (Mégan et Lamarre, 2013 : 2).

Il est important de souligner que des études, publiées en 2010 par Vieux-Fort et Pilot et par Gérin-Lajoie en 2011, expliquent que de nos jours, les jeunes issus de la langue anglaise développent un rapport « complexe et multidimensionnel face à la langue et à l'identité » (Magan et Lamarre, 2013 : 3). C'est-à-dire que nous pouvons parler de l'avènement d'une double identité des communautés anglophones du Québec. Alors, dans un certain sens, nous pouvons croire que la quête identitaire de ces jeunes, dans l'angle de la transformation, l'exploration et l'adaptation dans la société québécoise semblent bien réussir dans un certain sens.

### **2.2.2. L'identité québécoise et l'interculturalisme**

L'identité est un concept utilisé dans la sociologie. La littérature parle de plusieurs formes d'identité. La langue demeure est un élément identitaire très forte qui joue un rôle important dans l'intégration d'un individu dans une société. La conquête britannique de 1760 n'a pas empêché Québec de maintenir sa langue française. Ce, grâce à son isolement géographique, le taux élevé de natalité de l'époque et, surtout, grâce à la volonté du peuple québécois de sauvegarder son identité et sa culture dominées en grande partie par la langue française. Malgré l'intégration du Québec, en 1867, à la fédération canadienne

dominée par la langue anglaise, la population québécoise a pu résister à l'influence des anglophones. Ainsi, en gardant son identité, le Québec reste, jusqu'à aujourd'hui, le seul État de l'Amérique du Nord où les francophones sont encore majoritaires.

En 1960, le Québec, comme beaucoup d'autres pays du monde, est touché par un vent de changement en commençant par moderniser ses institutions. Ainsi, à travers une révolution douce appelée révolution tranquille, les responsables politiques du Québec réforment le système d'éducation québécois et optent pour la promotion de sa culture et de sa langue française (Secrétariat à la politique linguistique, 2011: 5). Dès 1969, les premières tentatives pour mettre en œuvre une politique linguistique au Québec sont effectuées, avec pour principal objectif : « *donner à la langue française le maximum de chances de s'épanouir dans un continent habité par près de trois cents millions de locuteurs anglophones* » (Secrétariat à la politique linguistique, 2011: 5).

Par la suite, soit en 1977, la loi 101, aussi appelée « *Charte de la langue française* », est adoptée. Elle fait de cette langue, la seule langue officielle du Québec, alors qu'auparavant l'anglais et le français étaient sur le même pied d'égalité (Secrétariat à la politique linguistique 2011: 11). En outre, avec ces dispositions, le Québec renforce ce que Dominique Schnapper appelle « *les dimensions ethniques de la vie collective* » (Schnapper, 2002 : 16) d'un État-nation. C'est-à-dire qui favorise le partage d'une même langue, d'une même culture et d'une même mythologie collective. Malgré tout, après une cinquantaine d'années, la langue française tarde encore à trouver à s'imposer dans certains milieux.

D'autres auteurs, l'interculturalisme québécois s'opposent au multiculturalisme canadien. Pour ces derniers, « *La centralité de la langue française et de la prise en compte de l'héritage historique et des institutions communes (politiques et juridiques) de la nation québécoise est ici clairement affirmée [...].* » (Rocher et Labelle 2002 : 185). Autrement dit, avec le modèle d'intégration québécoise, l'identité québécoise est tout à fait représentée, elle n'est pas noyée dans la grande culture multiple du Canada et de l'Amérique du Nord. Ce n'est pas sans raison que l'auteur Alain-G. Gagnon, cité par Rocher et Labelle, écrit que « *le modèle québécois a pour principale vertu d'établir un équilibre entre les exigences de l'unité, à travers la reconnaissance des différences culturelles* » (Rocher et Labelle, 2002 : 185). En d'autres mots, si nous regardons le cas des immigrés, ils ont pour devoir de s'accommoder à la culture du Québec pour arriver à leur intégration. Le Québec, contrairement à d'autres minorités nationales, constitue une majorité au sein de la fédération canadienne, ce qui lui permet d'exercer une autonomie gouvernementale (Kymlicka, 2001).

En effet, l'interculturalisme québécois permet de valoriser l'identité québécoise et de la transmettre aux immigrés sélectionnés par le gouvernement du Québec en vertu de cette autonomie gouvernementale. En revanche, comme l'indique Will Kymlicka en 2001 « *un groupe issu de l'immigration ayant réussi l'intégration économique peut revendiquer des droits polyethniques, mais il ne peut absolument pas faire valoir un droit spécial de représentation ou un droit à l'autonomie gouvernementale, etc.* ». Le droit de revendiquer pour la reconnaissance du droit à exprimer librement leur particularité, sans crainte des préjugés et de discrimination au sein de la société. Mais en fin de compte, le droit à l'autonomie gouvernementale est exclusivement réservé aux nationaux. Les nationaux bénéficient, entre autres, de l'identité traditionnelle.

Il est essentiel de comprendre que les identités sont traversées par des rapports de pouvoir et s'articulent aux idéologies qui légitiment l'ordre social. Dans le cas du Canada, nous pouvons bien comprendre pourquoi : « Le [p]remier ministre Trudeau<sup>4</sup> affirmait, dans sa déclaration du 8 octobre 1971, que le Canada optait maintenant pour une politique visant à « *préserver les droits de l'homme, développer l'identité canadienne, intensifier la participation des Canadiens, renforcer l'unité canadienne et encourager la diversité culturelle dans un cadre bilingue* » (Houle, 1999 : 115).

Nous comprenons en ce sens que, dans le contexte politique de l'époque, la politique d'intégration du Canada a donc envisagé de reconnaître les cultures des minorités ethnoculturelles avec leurs spécificités, aux mêmes titres que celles des deux peuples fondateurs du Canada. En effet, comme le souligne François Houle, le gouvernement canadien voulait faire en sorte que l'identité canadienne ait comme élément central la diversité culturelle et raciale et qu'elle soit reconnue comme telle (Houle 1999: 155).

Pour Marc Leman, « le « multiculturalisme » au Canada désigne la présence et la survie des diverses minorités raciales et ethniques qui se définissent comme différentes et tiennent à le demeurer » (1999). Pour sa part, Will Kymlicka explique que le multiculturalisme vise l'incorporation des minorités, quelles qu'elles soient aux communautés politiques. C'est-à-dire la reconnaissance de l'identité des groupes minoritaires et la prise en considération de leurs différences culturelles (Kymlicka, 2001 : 349). Toutefois, pour des auteurs comme Gilles Bourque et Jules Duchastel, le multiculturalisme canadien est une remise en cause de l'identité québécoise. Autrement dit, c'est une façon pour le Canada de ne pas reconnaître le

---

<sup>4</sup> Il s'agit du père de l'actuel premier ministre

Québec comme société distincte dans la fédération canadienne. Le Canada voulait garder le Québec comme un sous-espace national dans l'ensemble. Pour préciser leur point de vue, ils écrivent que :

L'adoption du multiculturalisme au Canada s'inscrit dans une stratégie qui a d'abord été fondée sur le refus d'accorder un statut particulier au Québec au sein du fédéralisme et qui a ensuite traité les revendications québécoises dans le cadre de la reconnaissance d'une francophonie pancanadienne. En d'autres termes, le fédéral a voulu décontextualiser et déplacer la question du Québec en la retraduisant dans un contexte national canadien (2000 : 160).

Nous avons vu dans notre discussion que la langue française est l'élément principal qui caractérise l'identité québécoise. En fait, la langue française permet au Québec d'avoir une existence remarquée et remarquable comme étant le seul État francophone de l'ensemble du Canada et de l'Amérique du Nord. Nous comprenons l'idée derrière le modèle d'intégration du Québec, car c'est un droit sacré de sauvegarder l'identité québécoise.

Selon les constats de François Rocher et Micheline Labelle rapportés dans le livre, *La Diversité québécoise en débat : Bouchard, Taylor et les autres*, l'interculturalisme renvoie à un ensemble de caractéristiques. Les principales sont : « dialogue interculturel; rapprochement interculturel; culture québécoise de tradition française comme foyer de convergence; rapprochement entre la majorité francophone et les diverses communautés culturelles [...] (Rocher et Labelle, 2010 184). En somme, « [l']interculturalisme [...] est la version québécoise de la philosophie pluraliste, tout comme le multiculturalisme en est la version canadienne » (Rocher et Labelle, 2010 : 190).

Les points de vue des auteurs divergent sur l'interculturalisme québécois. Pour certains, il ne se distingue pas trop du multiculturalisme canadien. Il est même très près du modèle d'intégration canadienne. Les deux politiques d'intégration convergent, c'est du moins la position exprimée par des auteurs comme Pietrantonio, Juteau et Mc Andwew (2010: 184). La position de ces auteurs semble trouver une explication quand l'auteure Dominique Schnapper, dans son livre titré, *La démocratie providentielle*, avance que « *Les nations démocratiques ont donc toujours été, par définition, multiculturelles, si l'on adopte le vocabulaire moderne, en ce qu'elles étaient formées de populations diverses par leur religion de pratique ou de référence, leur origine régionale ou nationale, leurs conditions sociales (Schnapper, 2002 : 181) ».*

Dans cette citation, nous pouvons comprendre que les nations démocratiques doivent, en tout temps, avoir une considération pour la diversité culturelle. C'est-à-dire qu'une nation, quelle qu'elle soit, se compose sous l'influence de différentes cultures, elle ne saurait se révéler d'une seule culture.

### 2.2.3. L'intégration linguistique et culturelle

Quand la langue officielle du pays d'accueil n'est pas suffisamment maîtrisée, elle peut confiner les migrants à des types d'emploi caractérisés par la ségrégation ethnique, à des salaires bas et à des perspectives d'avancement limitées. Ainsi, ce manque peut ralentir et entraver les possibilités d'intégration économique, politique et culturelle des immigrants de première génération. C'est pour cette raison que l'apprentissage de l'anglais ou du français (ou les deux) constitue une stratégie d'intégration adoptée par la plupart des immigrants de première génération qui désirent entrer sur le marché du travail au Canada et au Québec. C'est pourquoi les gouvernements des provinces anglophones et celui du Québec facilitent l'intégration linguistique des immigrants en subventionnant partiellement ou entièrement des cours d'anglais ou de français selon le cas. Il est essentiel de comprendre que les immigrants de première génération, au Canada et au Québec, qui ne font pas partie du monde du travail, ou qui sont plus cantonnés dans un environnement de travail marqué par la ségrégation ethnique, ont moins de chances de réussir leur intégration linguistique (Bourhis et coll., 1998). Toutefois, la maîtrise du français, qui est l'une des conditions pour la sélection des travailleurs qualifiés au Québec, ne semble pas suffire en elle-même pour garantir l'intégration socio-économique. En effet, des personnes immigrantes qui maîtrisent bien le français n'obtiennent pas pour autant un emploi à leur niveau. Plusieurs éléments expliqueraient cette situation, notamment le fait qu'ils ne sont pas tous bilingues. Ainsi, les faits montrent qu'une connaissance plus poussée de l'anglais augmente les probabilités pour qu'une personne immigrante puisse décrocher un emploi pendant les cinq premières années de son arrivée au Québec (Chicha, 2012). En effet, l'intégration linguistique ne se fait pas en vase clos; elle se fait en même temps avec l'intégration socio-économique qui exige un investissement de la société d'accueil en vue de favoriser une reconnaissance des acquis antérieurs des immigrés et d'apporter une aide pour contrer les obstacles structurels comme le chômage, la récession économique ou encore la discrimination (Legault et Fronteau 2008).

L'intégration linguistique engendre un impact majeur sur l'intégration culturelle. En effet, quand arrive le moment où l'immigrant, malgré son bagage culturel (c'est-à-dire l'ensemble des connaissances culturelles que possède une personne, un groupe), commence à s'appropriier la langue du pays d'accueil (ce qui peut occasionner, au fur et à mesure, la perte de sa langue d'origine), c'est un signe qui prouve une assimilation à la culture d'accueil. La langue représente le vecteur qui permet aux personnes immigrantes de véhiculer l'héritage culturel de leur pays d'origine (Bourhis et coll. 1998). De ce point, nous pouvons parler d'acculturation qui constitue en fait un processus sur le long terme qui, en soi, n'est jamais achevé. Pour Abou, cité par Legault et Fronteau, l'acculturation est un concept anthropologique qui désigne «

l'ensemble des interférences culturelles que les immigrés et leurs enfants subissent, à tous les niveaux de l'adaptation et de l'intégration, par suite de la confrontation constante de leur culture d'origine avec celle de la société d'accueil » (2008 : 62).

Dominique Schnapper croit, elle, qu'il est bien préférable de parler d'acculturation au lieu d'assimilation. Selon l'auteure, avec le concept d'assimilation, les individus et les groupes perdent toutes leurs spécificités d'origine. Tandis que, pour elle, l'acculturation est un concept neutre pour désigner « les processus de réinterprétation [au sens anthropologique], par lesquels les populations issues de l'immigration adoptent (ou adoptent partiellement ou refusent d'adopter) les comportements et les attitudes explicitement ou implicitement exigés par la société d'installation (Schnapper, 1991 : 95). Par ailleurs, Schnapper souligne le caractère souvent inégal de l'acculturation. En effet, elle indique que « les relations culturelles et politiques que les migrants établissent avec la société d'installation ne sont pas égalitaires; elles sont confrontées à une entité historique, politique, culturelle déjà constituée » (Schnapper, 1991 : 95). De plus, à l'intérieur de cette entité, il faut convenir que des rapports de pouvoir ont déjà été institués. Les personnes immigrantes n'ont souvent d'autres choix que de s'y insérer. Ainsi, l'acculturation représente une autre dimension dans la vie de l'immigrant, cette dimension est en fait formée de plusieurs systèmes plus larges de relations sociales qu'il faut bien considérer (Legault et Fronteau, 2008 : 62).

D'après ce que Berry et ses collègues ont constaté, rapporté par Bourhis, dans le cadre d'une étude qui consistait à comparer les stratégies d'intégration de différents groupes d'immigrants d'origine européenne et de membres des minorités visibles du Canada, les immigrants peuvent appliquer l'une des quatre stratégies d'acculturation suivantes : l'assimilation, l'intégration, la séparation et la marginalisation. Les personnes immigrantes qui adoptent la stratégie d'assimilation ont tendance à abandonner, pour l'essentiel, certaines spécificités de leur propre culture au profit de la culture de la société d'accueil. En ce qui concerne la stratégie d'intégration, tout en adoptant certains aspects culturels du pays d'accueil, les personnes immigrantes s'arrangent pour maintenir certaines caractéristiques de la culture du pays d'origine. Pour la stratégie de séparation, elle se définit par le désir, dans la mesure du possible, de garder tous les aspects de la culture du pays d'origine en refusant de nouer des liens avec les membres du pays d'accueil. Enfin, la stratégie de la marginalisation met l'accent sur les personnes immigrantes qui rejettent les deux cultures, à savoir celle du pays d'origine et celle de la société d'accueil. En ce sens, elles se privent de contacts avec les deux cultures (Bourhis et coll., 1998).



Nous reconnaissons la pertinence du modèle d'acculturation par stratégies proposées par Berry et ses collègues, mais nous comprenons aussi que cette opération ne peut pas être aussi mécanique. Pour notre part, elle est trop complexe. En effet, il faut tenir compte du double caractère de l'acculturation : « elle est, d'une part, une déculturation par le fait d'une imposition et, d'autre part, une création de réalités inédites résultant de la réorganisation de formes anciennes et de l'avènement de nouvelles configurations culturelles » (Legault et Fronteau 2008 : 62).

#### **2.2.4. L'intégration institutionnelle et communautaire**

Il s'avère indispensable que les intégrations linguistiques et socio-économique des personnes immigrantes s'accompagnent d'une intégration institutionnelle. En effet, au chapitre de l'éducation, des services sociaux et de la santé ainsi que de l'accès à l'information, l'intégration institutionnelle est particulièrement cruciale (Legault et Fronteau 2008 : 58), car « les services qui y sont dispensés conditionnent largement la possibilité d'une participation significative en d'autres domaines de la vie sociale » (Legault et Fronteau 2008 : 58) En ce sens, elle nécessite de la part des institutions du pays d'accueil une adaptation à sa réalité désormais pluraliste. Il faut que les services soient adaptés aux besoins des nouvelles communautés, surtout sur le plan culturel et religieux. De plus, pour que l'intégration institutionnelle soit efficace, il est aussi primordial que le nouvel arrivant puisse se reconnaître comme un « membre à part entière dans la société d'accueil dans l'ensemble des messages que celle-ci diffuse à travers les médias, la publicité et les communications gouvernementales ». (Legault et Fronteau 2008 : 58). Et enfin, l'intégration institutionnelle doit inclure l'engagement des nouveaux arrivants dans des « institutions à caractère plus ou moins formel où se négocient et se définissent les orientations de la vie collective » (Legault et Fronteau 2008 : 58).

On parle d'intégration communautaire, quand il s'agit de rapprochements permettant aux personnes « d'établir des relations qui transcendent les appartenances culturelles et raciales » (Legault et Fronteau 2008 : 58). En ce sens, il est fondamental pour la société d'accueil d'être sensibilisée à l'importance des échanges culturels et de lutter contre l'exclusion sous toutes ses formes. Par ailleurs, l'intégration communautaire fait appel à deux idéologies d'insertion, celle du Canada : l'idéologie du multiculturalisme et celle du Québec : l'idéologie de la convergence culturelle (Rachédi, 2008 : 23-24). Par rapport à ces deux idéologies, sur le plan politique. « *Pour le Canada comme pour le Québec, l'objectif est d'affirmer l'existence d'une nation [...], de créer un ordre social nouveau par le biais de la culture et*

*d'assurer la sécurité culturelle des membres des groupes ethniques afin qu'ils contribuent à l'enrichissement de la culture nationale » (Rachédi, 2008 : 23-24).*

Le Canada est le premier pays, en 1971, à adopter une politique officielle sur le multiculturalisme. Avec cette politique, la diversité obtient un véritable statut, un atout pour le pays. « Le multiculturalisme devient le modèle d'une cohabitation pacifique des communautés, groupes et ethnies. Ce modèle, qui se veut unificateur, met de l'avant trois principes fondamentaux : l'égalité, la liberté et la diversité culturelle » (Rachédi, 2008 :24). En effet, avec ce modèle de société, on envisage de donner aux groupes culturels une place de choix, tout en valorisant leur appartenance ethnique, religieuse et linguistique, entre autres. Globalement, on cherche à respecter les différences, le respect des droits de la personne et la non-discrimination raciale (Rachédi, 2008).

Pendant que le Canada fait le choix de la notion du multiculturalisme et des valeurs communes, parallèlement

Le Québec privilégie, au cours des années 1980, un modèle basé sur la convergence culturelle où la culture de la majorité francophone est centrale, et où les cultures « immigrées » sont périphériques et doivent converger vers la culture majoritaire pour l'enrichir et la transformer. Les cultures des groupes minoritaires jouissent tout de même d'une relative autonomie » (Rachédi, 2008 : 24).

Il est clair, dans cette optique, que la culture est considérée pour le Québec comme un facteur primordial de solidarité et de cohésion sociale, avec la primauté du projet collectif. D'ailleurs, c'est clairement indiqué dans l'énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration du gouvernement du Québec (Rachédi, 2008 ), où on stipule que : *i)* le Québec est une société dont le français est la langue commune de la vie publique; *ii)* le Québec est une société démocratique où la participation et la contribution de tous sont favorisées; *iii)* le Québec est une société pluraliste, ouverte aux multiples apports culturels dans les limites qu'imposent le respect des valeurs démocratiques fondamentales et la nécessité de l'échange intercommunautaire.

Toujours au cours des années 1980, nous assistons à l'émergence de l'idéologie interculturelle dans plusieurs secteurs qui remplacent la convergence culturelle. Ainsi, cité dans Legault et Rachédi (2008), « l'interculturalisme est défini par Harvey, en accord avec le Conseil de l'Europe, comme "l'interpénétration entre les cultures, sans gommer l'identité spécifique de chacune d'elles, mettant le multicultural en mouvement pour le transformer en interculturel, avec tout le dynamisme que cela

implique" ». Selon Rachédi (2008), avec la nouvelle appellation du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en 2007, nous pensions voir le retour à une différenciation ethnique. Certains croient alors que le Québec risque de se diriger vers un certain communautarisme au lieu de favoriser le développement d'une réelle citoyenneté. Cependant, un fait est certain, c'est le modèle de l'interculturalisme qui est privilégié au Québec. Il est clairement mentionné dans un document de la Commission Bouchard-Taylor, que ce modèle de pluralisme est devenu en quelque sorte la marque distinctive de notre société en matière de rapports interethniques. Sa caractéristique principale est de vouloir conjuguer à parts égales deux éléments a priori difficilement conciliables, à savoir le respect de la diversité et les impératifs de l'intégration collective » (Rachédi, 2008 : 25-26).

### **2.2.5. Le racisme comme forme de discrimination**

Le racisme représentant une forme de discrimination associée au critère de la race, nous ne pouvons pas aborder le concept de discrimination sans lui consacrer une attention soutenue. En effet, la définition du concept de racisme le plus souvent citée, est sans doute la suivante : Doctrine affirmant la pureté de certaines races, leur supériorité leur donnant droit à [de] maintenir leur autorité sur les races inférieures. Il s'agit en fait d'un ensemble de préjugés sans fondement scientifique, provoqué généralement par une situation de concurrence ressentie comme une menace (Grawitz, 1999 : 341).

Si on ne tient pas compte des progrès scientifiques (entre autres en biologie et en anthropologie), sans fondement scientifique, à l'époque de Gobineau et même après, le racisme était alors perçu comme une théorie explicative. Cette théorie visait à démontrer que les différences culturelles, et également sociales, entre les groupes ethniques provenaient de différences biologiques héréditaires (Bourque, 2008 : 86). Ces théories sur les races et leur hiérarchie ont été refusées depuis un moment. D'ailleurs, plus près de nous, en 2005, Eid et Ducharme ont, dans le cadre d'une recherche sur la notion de race, rapporté que :

Plusieurs recherches actuelles en biologie des comportements et en neurogénétique démontrent que le principe explicatif des différences sociales et cognitives entre groupes raciaux n'est pas à rechercher dans des différences physiologiques superficielles, telles que la couleur de la peau ou l'apparence physique, et encore moins dans des patrimoines héréditaires communs (Eid et Ducharme, 2005 : 9).

Pourtant, au Québec, des propos tenus en 2007 par le psychiatre Mailloux associaient les Noirs à un niveau intellectuel inférieur, ce qui montre bien que cette forme de racisme existe toujours. Il serait donc difficile de prétendre, aujourd'hui, que, depuis que les scientifiques ont démontré que la race et les différences

raciales n'existent pas, le racisme a disparu. Il se manifeste plutôt de façon différente. Certains affirment que c'est la notion de culture qui a remplacé celle de la race dans le racisme aujourd'hui, et que parler de différences culturelles, c'est inévitablement retomber dans le piège d'un racisme qui a changé de visage (Bourque, 2008).

De nos jours, il faut le souligner d'emblée, le racisme apparaît de moins en moins à son état pur. On le voit plus imbriqué dans le nationalisme, l'impérialisme colonial et l'ethnocentrisme. Les manifestations du racisme ne sont plus flagrantes comme elles se présentaient avant sous la forme d'une théorie explicite. En fait, ce racisme ou ce néo-racisme est de plus en plus implicite. Nous avons affaire aujourd'hui à un racisme qui possède donc des caractéristiques subtiles et particulières propres à son temps (Bourque, 2008 : 87). Ainsi, selon Bourque (2008), qui se réfère aux textes de Taguieff sur la pensée raciste :

un individu influencé par le néo-racisme pourrait déclarer que telle personne est trop lente, mais que c'est normal, puisque les gens du groupe auquel elle appartient sont généralement lents de nature (essentialisation), et qu'il vaut donc mieux éviter de les engager, car ils ne pourront jamais s'adapter à notre mode de gestion du temps (stigmatisation) et pourraient même devenir un danger pour les autres puisqu'ils sont incapables de composer avec le stress (barbarisation ) (Bourque, 2008 : 87).

### **2.2.6. L'intégration, l'éthique et la politique**

En ce qui concerne la gestion des questions d'immigration, les États souverains formulent des politiques officielles qui se regroupent selon deux catégories : les politiques d'immigration et les politiques d'intégration. Les politiques d'immigration comprennent des décisions par rapport au nombre, au type et à l'origine nationale des immigrants admis dans le pays. Les politiques d'intégration, comme leur nom l'indique, portent sur les approches et sur les mesures prises par les pouvoirs publics pour aider les immigrants à s'intégrer dans la société d'accueil (Bourhis et coll., 1998, p. 3). Dans le cas du Canada et du Québec, les politiques d'immigration sont en général considérées en fonction du peuplement et du développement économique du pays. Ainsi, la présence immigrante donne lieu à trois grands enjeux : économiques, démographiques et sociopolitiques. Ainsi, la politique d'immigration canadienne actuelle date de 1976 et a pour mandat de *i)* réaliser les objectifs démographiques du pays; *ii)* participer au développement culturel et social du pays; *iii)* favoriser le développement économique du pays; *iv)* encourager et faciliter l'adaptation des résidents permanents; *v)* remplir les obligations canadiennes envers les réfugiés (Rachédi, 2008).

En ce qui a trait aux enjeux économiques, les immigrants reçus au Canada et au Québec ont été sélectionnés pour leurs compétences professionnelles, donc il est question d'hommes et de femmes qui sont majoritairement scolarisés et n'ont pas besoin d'éducation. Ce qui fait que ces « *cerveaux* » déjà formés et éduqués, qui n'aspirent qu'à travailler, représentent une valeur ajoutée pour l'économie nationale. Mais, dans les faits, les personnes issues des minorités visibles connaissent tout de même un taux de chômage plus élevé que celui du reste de la population du Québec ou, à défaut, se retrouvent dans des emplois en dessous de leur qualification. Plusieurs raisons expliquent cette situation, dont la discrimination et le racisme. Comme le souligne Rachédi, l'emploi étant le pivot de l'intégration, nous comprenons donc que, dès le départ, l'intégration de cette catégorie d'immigrants, particulièrement, s'avère problématique (Rachédi, 2008).

Alors, qu'en est-il de la définition même du concept d'intégration? Abou, cité par Legault et Fronteau (2008), présente l'intégration comme un concept sociologique. En ce sens, il désigne l'intégration comme « l'insertion des nouveaux venus dans les structures économiques, sociales et politiques du pays d'accueil ». Pour le Québec, à travers le ministère des Communautés culturelles et de l'immigration (MCCI, 1991), l'intégration est « un processus à long terme, multidimensionnel et dynamique, qui s'inscrit dans le temps et requiert un engagement tant de l'immigrant que de la société d'accueil » (Legault et Fronteau, 2008: 50-51). Le processus est multidimensionnel, car il exige une adaptation de l'immigrant à l'ensemble de la vie collective de la société d'accueil. Ainsi, pour le MCCI, un parallèle peut être fait entre l'intégration et la première socialisation de l'enfant, définies comme le processus par lequel une culture est transmise à la nouvelle génération. Durant l'intégration, il s'agit de la transmission de la culture du pays d'accueil aux nouveaux arrivants, donc, en quelque sorte, d'une resocialisation, laquelle requiert un engagement actif du principal intéressé, une négociation entre les partenaires et leur transformation mutuelle, ainsi que la mise en lumière des obstacles et des difficultés qui ne manquent pas de se présenter. Il faut comprendre que ce parcours n'est pas linéaire et que, conséquemment, il ne comporte pas de stades prédéfinis et identiques pour tous; il varie plutôt en fonction des acquis et des vécus antérieurs (Legault et Fronteau, 2008 : 51).

Aussi, dans le processus d'intégration, surtout personnelle, il faut souligner deux chocs auxquels le nouvel arrivant devrait faire face durant les premiers mois, et parfois même durant plusieurs années selon le contexte. Le premier, c'est le choc d'arrivée qui passe en général inaperçu, car il est bref et souvent éphémère. Le second dit, « choc identitaire », est plus lent à soutenir, plus subtil aussi, donc il va de soi

qu'il est plus déstabilisant. C'est pour cette raison, soulignent Legault et Fronteau (2008), que lorsqu'on parle de choc culturel, on fait généralement allusion au choc identitaire. Les chocs culturels perdurent. Qu'est-ce qu'on entend par choc culturel? De fait, le choc culturel se caractérise par une désorientation, parfois par une grande angoisse, plus rarement par un comportement dépressif et paranoïaque. Il s'agit d'une réponse psychologique et psychosomatique aux expositions à un environnement non familier. Lorsque cette désorientation s'étend sur une certaine période, on parle souvent de fatigue culturelle. Un nouveau processus de deuil est alors amorcé, que l'on nomme la deuxième mort de l'immigrant (la première se situant au moment du départ, de la rupture avec le monde connu) (Legault et Fronteau, 2008 : 52).

Pour Sayad(1999), le discours sur l'intégration est fondé dans son essence sur la croyance et le préjugé, même s'il tend vers la science. Dans ce discours, nous trouvons deux principes de cohérence opposés. Nous voyons d'un côté, une cohérence proclamée, avec une allure scientifique, qui s'affirme officiellement par les dispositions bureaucratiques, nous l'avons vu dans les différentes formes d'intégration possibles au Québec. Nous voyons, de l'autre côté, une cohérence cachée, mythique dans son principe, comme nous le constatons dans sa subtilité par l'intégration des travailleurs qualifiés noirs sur le marché du travail québécois. Tout comme la notion de culture avec laquelle elle se trouve en grande partie liée, la notion d'intégration est revêtue de plusieurs sens, mais avec la particularité qu'aucun nouvel élément en interaction n'efface totalement son sens ancien dans une société donnée. En effet, le mot « intégration », utilisé assez souvent dans le discours d'aujourd'hui, a hérité des sens des autres notions qui se recourent comme celles d'adaptation et d'assimilation que nous avons pris le temps de définir dans ce travail. Ces notions, comme nous l'avons vu dans le cas du Québec, correspondent à des expressions différentes employées à des moments différents, dans des contextes différents et pour des usages sociaux différents d'une même réalité sociale (Sayad ,1999 : 381-382).

Retournons sur la genèse des termes « adaptation » et « assimilation ». Pour l'adaptation : « terme qui a fait son temps lorsqu'il ne s'agissait de l'adaptation au travail industriel, à la machine, aux horaires, aux rythmes et aux cadences de production, ou encore l'adaptation à la condition globale d'ouvrier et, plus largement à la vie urbaine » (Sayad, 1999 : 381-382). Pour sa part, l'assimilation reste un terme qui permet d'avoir, « une appréciation exacte du halo sémantique qui entoure tout ce vocabulaire "identitaire" (et nécessairement, nationalo-identitaire) » (Sayad, 1999 : 381-382). Il importe de se souvenir de l'histoire passée de cette notion, c'est-à-dire de l'histoire des usages sociaux de ce vocabulaire dans le contexte

colonial et à des fins de colonisation. Et depuis un bon moment, et même aujourd'hui encore, nous la retrouvons dans le contexte de l'immigration avec de multiples interprétations et réinterprétations comme pour oublier sa signification historique (Sayad, 1999).

Force est de constater que l'analyse du concept d'intégration au regard des notions d'adaptation et d'assimilation remet en cause le processus migratoire en son entier. C'est-à-dire qu'il faut prendre en compte toute la trajectoire de la personne immigrante et non seulement l'état d'aboutissement de cette trajectoire. Le discours sur l'intégration, comme nous l'entendons aujourd'hui, demeure un discours passionné, symboliquement significatif qu'il importe de mettre à jour pour toucher les vrais problèmes liés à l'immigration en vue de mieux cerner ce phénomène. Il s'agit d'un discours en retard par rapport à la réalité sociale (Sayad, 1999).

### **2.2.7. Intégration juridique et intégration économique**

Le résident permanent au Canada, contrairement à d'autres États, a le droit de faire la demande et d'obtenir la citoyenneté canadienne à part entière seulement après trois ans de résidence sur cinq ans dans le pays. La citoyenneté donne le droit de vote et également le droit de se présenter aux élections municipales, provinciales et nationales (Bourhis et coll., 1998).

L'intégration économique est évaluée en fonction de la capacité d'un.e immigrant.e d'accéder à des revenus adéquats et à une mobilité sociale comparable aux citoyens nés au Canada, mais elle varie beaucoup d'un groupe à l'autre. Théoriquement, les groupes d'immigrants qui ont atteint un haut niveau de scolarité et une grande expertise professionnelle dans un domaine peuvent aspirer à des emplois prestigieux et à des salaires élevés, souvent comparables à ceux de la majorité des Canadiens de même statut socioprofessionnel qu'eux. À l'inverse, les groupes d'immigrants avec un niveau d'instruction et une expertise professionnelle inférieurs à la moyenne canadienne tendent à obtenir un statut d'entrée inférieur sur le marché du travail canadien. Le statut professionnel, en fait, n'est pas le seul déterminant qui pourrait garantir le succès économique. L'ancienneté des groupes d'immigrants dans le pays d'accueil peut permettre, dans certains cas, une meilleure intégration économique. Les groupes d'immigrants qui vivent dans le pays depuis plus longtemps permettent à leurs descendants de maximiser leurs chances de connaître une mobilité socio-économique, plus que les groupes d'implantation plus récents. Aussi, la familiarisation au fur et à mesure des immigrants avec le système canadien peut se révéler un moyen permettant d'améliorer et de redresser leur situation économique. Également, l'accessibilité, non sans

contraintes, à l'enseignement supérieur au Canada, et surtout au Québec, permet aux immigrants canadiens de seconde génération de connaître des chances de mobilité comparables à celles de la population du pays d'accueil (Bourhis et coll., 1998).

Il importe de revenir sur la discrimination qui entrave l'intégration, surtout économique, des immigrants, particulièrement de la minorité noire. Pour ce faire, nous allons regarder à travers ce que d'autres appellent « les mécanismes d'exclusion ». Nous faisons référence ici, comme l'a déjà fait Bourque aux

divers processus de traitement de la différence (réelle ou perçue) ayant pour effet de neutraliser ou de réduire, consciemment ou inconsciemment, de manière naïve ou volontaire, l'identité véritable ou les droits d'une personne ou d'un groupe de personnes, ou même de priver ces dernières de leur identité véritable ou de leurs droits (Bourque, 2008 : 68).

En 1996, Camilleri et Vinsonneau ont regroupé ces mécanismes en deux catégories : les mécanismes qui visent à neutraliser ou à ignorer la différence et ceux qui dévalorisent la différence. Bourque (2008) pour sa part à ajouter une troisième catégorie : les mécanismes qui servent à manipuler la différence dans un but précis de domination et d'exploitation. Cette classification permet de bien distinguer certaines caractéristiques des divers mécanismes d'exclusion : *i)* les mécanismes d'exclusion visant à neutraliser la différence, soit le stéréotype et l'ethnocentrisme; *ii)* les mécanismes d'exclusion visant à dévaloriser la différence, soit le préjugé, le harcèlement et la xénophobie; *iii)* les mécanismes d'exclusion visant à exploiter fortement la différence, soit la discrimination et le racisme.

Bien évidemment, le troisième mécanisme nous interpelle par rapport à l'intégration économique des immigrants appartenant à la minorité noire du Québec, car la discrimination demeure présente sur le marché du travail et en milieu de travail. Ces formes de discrimination sont parfois plus subtiles et voilées. Toutefois, Camilleri et Vinsonneau en 2008 précisent qu'

avec un taux de diplomation supérieur à la moyenne québécoise, les minorités visibles sont pourtant deux fois plus victimes de chômage que le reste des Québécois. [...] Dans certains cas, il s'agit de discrimination directe, mais, dans d'autres, des exigences fondées sur l'expérience canadienne contribuent à évincer certaines personnes d'emplois pour lesquels elles ont pourtant été sélectionnées à leur entrée.



## **2.3. Le Québec et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes qualifiées**

Les relations de dépendance entre le Québec et les migrants semblent être de plus en plus fortes (Boudarbat et Grenier, 2014; Castro et Villeneuve, 2019). Cette dépendance renvoie aux besoins de main-d'œuvre qualifiée pouvant contribuer au développement économique du pays (Pellerin, 2011, Paquet, 2020). Or, ces besoins de main-d'œuvre qualifiée orientent le Québec vers une « sélection efficace » des migrants (Paquet 2020). Ainsi, les personnes migrantes qui arrivent sur le sol québécois ont généralement un niveau de formation adéquat pour être admises comme travailleurs qualifiés. Cependant, étant sur le sol québécois, les barrières s'installent devant ces migrants qui ont été identifiés préalablement comme « *travailleurs qualifiés* » pour rentrer au Québec (Magnan et al. 2022; Plain, Fortin, Alvarez, 2014; Renaud, 2005; Richard, 2015).

### **2.3.1. Les travailleurs qualifiés**

Depuis les années 90, le Québec sélectionne ses candidats à l'immigration par le biais du Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ). En effet, en 1978, dans un accord unique pour une province, *l'Entente Cullen-Couture* conférait au Québec la sélection des immigrants autonomes (c'est-à-dire à l'exception des réfugiés et de ceux qui se prévalaient du programme de réunification familiale) qui aspirent à résider sur son territoire (ainsi que des travailleurs temporaires et des étudiants étrangers). En 1991, l'accord est reconduit et bonifié, en déléguant aussi au Québec la responsabilité de l'intégration des nouveaux arrivants en lui permettant de recommander le nombre d'immigrants que la province désire accueillir chaque année (Armony, 2010 : 79).

Ce programme s'adresse aux personnes qui souhaitent immigrer au Québec de façon permanente pour y travailler. Pour faire partie des personnes sélectionnées, les intéressés doivent avoir suivi une formation et disposer de compétences professionnelles qui faciliteront leur insertion en emploi au Québec. Les autres facteurs prisent en compte dans la sélection sont : les connaissances linguistiques, l'âge, les caractéristiques du conjoint et la présence d'enfant. Le système de pointage de la grille de sélection du PRTQ, qui date du 2 août 2018, présente les critères de sélection des différents niveaux de scolarité. Pour le niveau de scolarité, deux points correspondent au secondaire général, c'est le seuil éliminatoire, c'est-à-dire qu'une personne qui se situe à ce niveau est automatiquement éliminée par rapport à ce critère. Le plus haut niveau de scolarité, c'est le diplôme universitaire de 3e cycle qui vaut 14 points. Pour la durée de l'expérience professionnelle du travailleur qualifié, moins de 6 mois valent 0 point et 48 mois et plus valent 8 points. Au sujet de l'âge, pour les 18 à 35 ans, le pointage donne 16 points, mais être âgé de 43 ans

et plus ne donne aucun point. Globalement, pour tous les critères confondus, le travailleur qualifié doit totaliser au minimum 103 points sur 120 (Réf: site de l'Immigration du Québec).

Il faut déduire que lorsqu'une personne est acceptée par le Québec, c'est qu'elle a répondu aux critères de sélection et qu'elle est susceptible de réussir son intégration dans la société québécoise, en particulier sur le plan socioéconomique (Eid, 2012). C'est pourquoi, qu'il est surprenant de constater, à partir des données statistiques disponibles depuis cette année-là, que les personnes immigrantes arrivées au Québec, principalement à Montréal (en particulier les Noires), connaissent un taux de chômage élevé et de faibles revenus. Aussi, qu'elles subissent des conditions de travail précaires, et ce, malgré leurs compétences (Chicha, 2012).

### **2.3.2. La difficile reconnaissance des diplômes étrangers**

Nous avons signalé que le processus de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger représente un problème majeur qui entrave l'intégration des personnes immigrantes sur le marché du travail. Il demeure important de souligner le caractère multidimensionnel de ce processus caractérisé par des blocages d'ordres institutionnels. D'après Chicha « *Les démarches à suivre seraient trop longues; les critères de reconnaissance manqueraient de transparence; les coûts d'inscription aux examens requis seraient trop élevés, notamment pour les personnes originaires de pays où le niveau de vie est bas. Enfin, les chances de succès seraient trop faibles (Chicha, 2012 : 97) ».*

Il y a trop de structures qui entrent en ligne de compte : administration gouvernementale, établissements d'enseignement, ordres professionnels. Le problème du processus de la reconnaissance des diplômes revêt un caractère systémique dans la mesure où les écrits sur la question démontrent que les personnes immigrantes qui subissent les effets de la déqualification sur le marché du travail ont justement fait face à des difficultés multiples pour la reconnaissance de leurs diplômes obtenus à l'étranger et, qui plus est, les membres des minorités racisées sont davantage désavantagés. L'un des facteurs à l'origine de ce problème serait dû aux jugements subjectifs des évaluateurs. Par exemple

[...] les évaluateurs liés à des ordres professionnels pourraient associer le niveau de développement économique du pays d'origine à la qualité des diplômes universitaires considérés. Possédant peu d'éléments pour évaluer les diplômes étrangers, les évaluateurs peuvent être amenés à porter des jugements subjectifs ayant un impact négatif sur l'intégration professionnelle des immigrants (Chicha, 2012 : 98).

Comme nous l'avons vu avec Honneth (2011), pour que l'activité du travail soit objective, elle doit être caractérisée par un rapport de reconnaissance réciproque dans toutes les sphères de la société. Or, la première forme de reconnaissance, dans le cas des personnes immigrantes, pour une intégration sur le marché du travail serait précisément une étude objective de leurs diplômes qui permettrait de déceler leurs compétences et leurs capacités à s'appliquer à une tâche donnée. Or, leur intégration au marché du travail se trouve bloquer dès le départ. Notons, ici, que, par « compétence et capacité », il faut comprendre « *aptitude* », c'est-à-dire une disposition naturelle ou développée, relativement constante, nécessaire à la réussite d'une tâche, surtout mesurable par les tests (Grawitz, 1999 : 25). C'est pour cette raison même que nous avons choisi, dans le cadre de ce travail et pour notre arrière-plan conceptuel, de privilégier de préférence la définition des concepts « capacité et compétence », tels qu'ils sont définis dans le champ de la sociologie pragmatique inspirée de Ricoeur, dans le sens que les personnes immigrantes font face à l'incertitude. D'où l'importance du concept d'épreuve pour comprendre mieux, entre autres, le fonctionnement du marché du travail québécois, voire de la société québécoise. Car nous croyons que, dans le contexte québécois en rapport avec le marché du travail, les personnes immigrantes sont plus éprouvées que testées. On assiste, par exemple, à des situations de plus en plus délicates. Des médecins diplômés et expérimentés largement dans le système des Nations Unies et qui, arrivés au Québec, voient leurs compétences remises en question. Blain, Fortin et Alvarez expliquent qu'il s'agit de processus d'intégration professionnelle complexe pour les immigrants médecins qui sont obligés d'utiliser des stratégies d'ajustement de la vision de soi (Blain, Fortin et Alvarez, 2014).

Ainsi, avec cet état de fait, nous voyons que la division du travail au Québec ne produit pas la solidarité organique, comme le veulent Durkheim et les idéaux de justice et d'égalité qui lui sont inhérents (Larouche, 2014). Nous avons affaire, au contraire, à une reproduction sociale inégalitaire qui se caractérise par le maintien des rapports sociaux (domination et pouvoir) et du rôle conservateur non négligeable de l'État, du droit et des institutions (Grawitz, 2000 : 15).

### **2.3.3. L'expérience de travail québécoise et canadienne**

Dans la section précédente, nous avons présenté les obstacles auxquels font face les personnes immigrantes pour la reconnaissance de leurs diplômes étrangers. Il s'agit pour elles d'un véritable parcours du combattant, ayant affaire avec des structures s'appuyant les unes sur les autres, de manière tacite, effectuer un blocage systématique au cours de ce processus de reconnaissance. Il est clair qu'il s'agit là des premières barrières visant à ne pas laisser passer l'Autre qui ne fait pas partie du Nous. Ceux et celles

qui arrivent à obtenir la reconnaissance de leurs diplômes auront ensuite à faire face à un plus grand problème encore : celui de l'expérience de travail québécoise et canadienne, qui semble parfois n'être qu'un prétexte pour refuser l'accès à un poste convoité (Chicha, 2012). D'ailleurs, les personnes concernées et touchées en sont conscientes. Comme le relate Élisabeth (engagée au départ dans un emploi à durée déterminée), l'une des répondantes dans la recherche de Chicha sur la discrimination systémique constatée sur le marché du travail au Québec :

C'était très bien et je m'étais vraiment bien signalée, et je faisais des cours aussi. Je participais à la vie du département, je faisais les examens, je corrigeais. J'étais là pour l'aide aux devoirs, et cetera. (...) Et puis, pendant que j'étais là, il y avait un poste qui était ouvert, on ne me l'a pas dit, je n'ai pas postulé. Le jour de mon départ, je l'ai su et j'ai dit « Mais quand même, vous auriez pu me dire qu'il y avait un poste qui se libérait », et le monsieur m'a dit « Mais vraiment, Élisabeth je regrette, mais simplement tu n'as pas d'expérience québécoise » (Chicha, 2012 : 103).

Cette frontière bien structurée est bien entretenue par les entreprises. En effet, selon de nombreuses recherches, le rôle des employeurs dans l'inégalité vécue par les personnes immigrantes, et en particulier dans la déqualification qu'elles subissent, est indéniable » (Chicha, 2012 : 101 ). Nous ne trouvons aucun moyen de nier ou de réfuter cette situation, elle se caractérise par « les pratiques de recrutement, les critères d'embauche et les processus de sélection ou de promotion ayant des effets discriminatoires ». Par ailleurs, quand nous combinons tous ces éléments aux obstacles énoncés plus haut, nous conviendrons qu'ils entraînent une grande inégalité dans la manière d'accueillir les personnes immigrantes sur le marché du travail (Chicha, 2012).

Le processus de reconnaissance des diplômes étrangers constitue un facteur majeur qui explique le degré de déqualification des immigrantes et des immigrants, avec les barrières qui entravent le processus et avec la présence de plusieurs acteurs qui entrent en ligne de compte : administration gouvernementale, établissements d'enseignement, ordres professionnels (ibid.). Or, [...] l'activité objectivante du travail implique en effet un rapport de reconnaissance réciproque à l'échelle de la société tout entière, puisqu'elle est censée conditionner l'« honneur » et la liberté civile de l'individu moderne, ou plus exactement de l'homme moderne (Honneth, 2011 : 348).

La non-reconnaissance des diplômes peut ainsi conduire des personnes immigrantes à la réorientation professionnelle. Et les immigrantes appartenant aux minorités visibles sont très souvent réorientées vers certains ghettos d'emploi féminins, par exemple : ouvrière agricole, ouvrière dans une manufacture,

employée de buanderie, femme de ménage, préposée aux bénéficiaires, gardienne d'enfants, etc. (Chicha, 2012).

Il est clair que, dans une première compréhension de la démarche de Chicha, nous pouvons dire qu'il y a effet de système dans la façon dont le système est structuré avec des déterminants sociaux. Grawitz mentionne à ce sujet que « les relations entre le tout et les parties forment le critère définissant le système général : l'organisation sociale » (Grawitz, 2000 : 393). À titre d'exemple, contrairement à Chicha qui a priorisé la méthode qualitative dans sa recherche, Eid (2012), lui, a choisi le test de discrimination par curriculum vitae fictif pour aboutir aux mêmes résultats, à savoir les inégalités dans l'accès à l'emploi pour les minorités racisées.

Par ailleurs, en lisant les extraits des interventions des participantes dans le texte de Chicha, nous avons noté leurs capacités cognitives et morales à critiquer le marché du travail québécois avec un discours d'indignation, un discours que ces personnes immigrantes, majoritairement issues des minorités racisées, thématisent en termes d'injustice. En ce sens, nous reconnaissons ces gens comme des sujets éthiques : ils ne sont pas seulement des agents sur lesquels le système agit, car ils sont très conscients de leur situation.

Les possibilités de promotion demeurent très rares pour les personnes immigrantes, comme le soulignent plusieurs personnes interviewées dans la recherche de Chicha. Le cas de Taniana retient notre attention. Elle explique : « *Il n'y avait rien que des immigrés (. . .) en production. Haute direction, bien sûr, c'est juste des Québécois, il n'y avait pas des immigrés à la haute direction* » (Chicha, 2012). Il nous apparaît plus clair qu'il y a effet de système ici, car les obstacles sont d'ordre institutionnel. Ainsi, dans ce contexte, quand les personnes immigrantes « n'arrivent pas à décrocher un emploi à la hauteur de leurs compétences, finissent bien souvent par se résigner à accepter, après un certain temps, un travail dont le salaire, notamment, est en deçà de ce que leur niveau d'instruction leur permettait d'espérer » (Eid, 2012). Ce qui confirme, entre autres, la justesse du système de gestion de Taylor, qui consiste à réduire les coûts de production et à augmenter la force de travail individuel à travers un processus de déqualification des travailleurs (Honneth, 2011 : 365 et 366).

Le problème ne s'arrête là, car dans le chapitre des inégalités salariales, selon les résultats d'une étude publiée pour le compte de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en 2012,

intitulée Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal : « *Parmi les détenteurs d'un baccalauréat, les enfants d'immigrants racisés, même ceux nés au Canada, ont peu de chances de connaître une mobilité salariale substantielle puisque leur revenu moyen demeure [...] significativement inférieur à celui de l'ensemble des natifs (43 429 \$ contre 62 863 \$) (Eid, 2012 : 420)* ».

Malgré tout, dans le système néolibéral dominant, « les inégalités socioéconomiques entre immigrants et natifs, entre groupes racisés et non racisés, tendent davantage à être attribuées à des différences individuelles ou culturelles « auto-pénalisantes » qu'à la discrimination raciste »(Eid, 2012) Ce qui fait que les échecs liés à l'intégration ratée des professionnels sur le marché du travail qui touchent les minorités « ne sont pas attribuables à des obstacles discriminatoires structurels affectant les individus en tant que Noir, Arabo-musulman ou Latino-Américain, mais plutôt à une incompatibilité irréductible entre « leurs » valeurs et celles de la culture majoritaire » (Eid, 2012 : 418).

#### **2.3.4. Le marché du travail : la manifestation de la discrimination systémique/L'importance des trajectoires professionnelles**

Selon Chicha (2012), les études statistiques qui cherchent à cerner les causes qui désavantagent les personnes immigrantes, incluant la déqualification, font appel à trois variables : le sexe, l'origine étrangère et la scolarité, mais n'expliquent pas pour autant l'inégalité observée dans l'emploi. En revanche, les études féministes de type qualitatif, portant sur l'immigration, qui adopte une approche multidisciplinaire en mettant le genre au centre de leurs différents questionnements et en le croisant avec d'autres caractéristiques, par exemple, le statut d'immigration, l'origine ethnique et la condition sociale, soulignent que le désavantage des immigrantes sur le marché du travail est le résultat d'une discrimination systémique et de l'intersectionnalité. En nous référant au texte de Dhume 2016, nous comprenons la discrimination systémique comme une « situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction [...] de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres [d'un groupe stigmatisé] »(Dhume, 2016 : 37).

Quant au concept de discrimination en soi, il s'agit d'un comportement négatif envers des individus membres d'un autre groupe (en psychologie sociale, on utilise le terme d'« exogroupe » pour parler d'un groupe auquel on ne s'identifie pas) et envers lesquels on entretient des préjugés. C'est souvent dans le domaine de l'emploi et du cheminement de carrière, c'est-à-dire sur le marché du travail, au sein des entreprises tant privées que publiques, que l'on constate la manifestation de la discrimination de manière

particulièrement subtile et pernicieuse. En effet, dans une série d'études réalisées au Canada, « l'effet pervers de la discrimination » a été clairement démontré dans le monde du travail. Par exemple, ces études révèlent que les candidats issus des minorités visibles, comme les Antillais, ont été nettement défavorisés, même pour des postes intermédiaires. Dans le cadre d'une de ces expériences de laboratoire, ils ont été jugés plus aptes à occuper une fonction de statut inférieur, comme un poste de préposé à l'entretien, par des étudiants universitaires qui participaient à ces études canadiennes. Les chercheurs ont repris la même expérience, dans la vraie vie, auprès de vrais employeurs et, sans l'ombre d'un doute, ils ont obtenu les mêmes résultats. En effet, le comportement discriminatoire était évident : les candidats blancs, de compétence égale, avaient été retenus pour un poste quatre fois plus souvent que les candidats noirs (Bourhis, Gagnon et Moïse, 1999).

Il est important de souligner qu'il existe différentes formes de discrimination. La forme qui nous intéresse particulièrement dans le cadre de ce travail et qui fait l'objet de questionnement dans notre problématique de recherche est la discrimination systémique. Selon Bourque (2008), cette discrimination observée sur le marché du travail québécois résulte d'un processus de différenciation appliqué contre des membres des minorités ethniques et des minorités raciales par le groupe majoritaire, et la discrimination d'une manière générale engendre un ensemble de conséquences que Drudi, cité par Bourque, résume en ces mots :

Différenciés négativement, infériorisés dans leur statut d'emploi et discriminé dans leur accès au travail primaire [les membres des minorités], sont sujets à moins s'intégrer dans l'organisation et souvent à la quitter, confirmant ainsi les perceptions des gestionnaires. [Leurs comportements semblent] en accord avec les raisons pour lesquelles on les exclut des postes qualifiés : pour leur différence et pour leur manque d'intégration dans l'organisation (Bourque 2008 : 85).

Pour sa part, Eid (2012) se questionnait, il y a près d'une décennie, sur le peu d'attention accordé à la question du racisme et de la discrimination dans le débat au Québec quant à l'insertion en emploi des minorités racisées, et ce, tant par l'État provincial que par la société civile. L'auteur trouve en partie sa réponse dans un certain discours, très dominant alors en Occident, selon lequel « le racisme, tout comme le sexisme d'ailleurs, serait devenu un phénomène marginal dans des sociétés libérales présumées méritocratiques où les inégalités qui subsistent, traduiraient simplement la distribution inégale des compétences et des talents » (Eid, 2012 : 417). Un tel discours tend à faire disparaître l'évidence que l'accès aux biens sociaux, qu'ils soient d'ordre économique, culturel ou symbolique, reste très souvent en partie conditionné par des catégories socialement désignées par le genre, la classe, l'origine ethnique

ou la race. Ce discours tend à créer les conditions idéales et favorables à la reproduction « naturelle » de la discrimination, « par inertie, en quelque sorte, puisque celle-ci n'apparaît désormais plus comme une variable pertinente pour expliquer et éradiquer les inégalités intergroupes » (Eid, 2012 : 418).

Or, dans les faits, les minorités racisées, principalement la MNQPAC, semblent être les plus touchées par les inégalités en emploi, malgré leurs compétences et leurs capacités. Il devient de plus en plus clair, même sur le plan social et politique, que la discrimination représente une variable pertinente pour expliquer l'injustice constatée sur le marché du travail québécois dans un cadre d'éthique et de morale. Ce qui nous amène à nous demander : est-ce que l'acteur, avec ou sans capacités et avec ou sans compétences, ne se retrouve pas toujours face à un système bien structuré qui crée des inégalités, car, « il s'avère que le racisme demeure un instrument idéologique très souvent utilisé par certains groupes pour légitimer le traitement inégal des groupes sociaux défavorisés »? (Bourhis, Gagnon et Moïse, 1999 : 163).

Ici, l'acteur, pour nous, est la « personne immigrante » avec plus ou moins de capacités et de compétences, et le « système bien structuré » renvoie à la « société québécoise » dans toutes ses composantes avec des variables comme « le nationalisme québécois » et le racisme, entre autres, qui marquent les frontières entre le « Nous et Eux ».

C'est le rapport aux Autres, à partir duquel se constitue la face externe de la frontière. Elle se construit dans le cadre de rapports sociaux liés, par exemple, à la colonisation ou à la migration, lesquels engendrent à leur tour des relations de communalisation englobante des intérêts matériels et idéels comme le contrôle de l'économie et de l'État, des institutions comme l'éducation et les services sociaux, des pratiques culturelles et des normes, des représentations et des valeurs, de l'honneur et du prestige (Juteau, 2015 : 101-102).

En conséquence, ce rapport fait en sorte qu'à compétence égale, les immigrants auront un taux de chômage nettement supérieur aux non-immigrants (Québécois de souche<sup>5</sup>), et, de plus, que les minorités racisées seront davantage défavorisées, voire discriminées sur le marché du travail québécois (Eid, 2012). Cela va de soi, comme l'affirme Danielle Juteau : « plus l'histoire d'un groupe est marquée par l'oppression et la discrimination, moins l'ethnicité semble être choisie de façon purement volontaire (Juteau, 2015 :

---

<sup>5</sup> Sont dits « de souche » les Québécois francophones dont les ancêtres sont venus de France avant la conquête britannique. Les habitants du Québec qui n'entrent pas dans cette catégorie se sentent souvent, à juste titre, me semble-t-il, exclus de la « communauté nationale ». Ces « Québécois de souche » correspondent en fait aux Québécois d'ethnicité canadienne-française, un terme que rejettent plusieurs membres de la collectivité, à cause, justement, du terme d'ethnicité (Juteau, 2015 : 101).



101). Autrement dit, les « *Québécois de souche* », en tant qu'ethnicité qui a connu le colonialisme français et le colonialisme anglais, ont tendance à reproduire ce qu'ils ont subi dans le passé (Juteau, 2015 : 101).

Aussi, au regard du nationalisme québécois tel qu'il est expliqué par Juteau (2015), ce nationalisme repose « sur des critères territoriaux et ethniques, puisqu'en l'occurrence la communauté nationale se rapporte aux Canadiens français (ethnicité) du Québec (territoire) ». Cela implique, dans ce contexte, qu'être un Anglais né au Québec signifie avoir subi une perte de pouvoir politique, culturel et, possiblement, économique. Cela octroie aussi le droit d'envoyer ses enfants à l'école anglaise. Par contre, immigrer au Québec implique que ses enfants doivent fréquenter l'école française et que la probabilité de travailler à son compte est plus élevée (Juteau, 2015 : 100).

En d'autres termes, les frontières ethniques déterminent les chances de réussir dans la vie et de mener à bonne fin les projets envisagés; elles influent sur la position occupée sur l'échiquier social.(Juteau, 2015 : 101). Et ainsi Sayad qui note :

On ne dira jamais assez la place que la morale [...] occupe dans la perception qu'on a du phénomène de l'immigration et dans l'approche qu'on en fait - et, pour tout dire, politiques, ces catégories [mentales] sont assurément et objectivement (c'est-à-dire à notre insu et, par suite, indépendamment de notre volonté) des catégories nationales, voire nationalistes » (Sayad, 1999: 56).

Ces catégories s'ajoutent aux catégories sociales, ethniques, économiques et culturelles à travers lesquelles l'immigration est pensée. Et nous savons aussi qu'en général, « [p]our les nationaux de la société de réception, les immigrants ne sont pas les bienvenus, non seulement parce qu'ils font partie d'« eux », et pas de « nous », mais aussi parce qu'ils viennent de là-bas » (Waldinger, 2016 : 329) . Il nous semble que ce qui est visé ici n'est pas le « nationalisme », mais bien le fonctionnement d'ensemble d'une société.

Ainsi, l'identification du « *nationalisme* » ne réduit-elle pas la portée de ce que serait une discrimination systémique, liée à des causes plus profondes encore (tel que le racisme)? La variable « *nationalisme* », s'il est l'élément central, devrait permettre de dire que les personnes et institutions « *non nationalistes* » font preuve de non-discrimination. Est-ce vraiment le cas? Pour que cet argument ait un poids réel, il faudrait se demander, par exemple, si les Québécois anglophones (de souche également, mais britannique ou écossaise, ou même juive ou italienne, etc.) sont aussi discriminés sur cette base.

Parmi les différents sous-systèmes possibles, retenons le sous-système économique que Parsons « conçoit, à la différence de Luhmann ou de Habermas, comme une sphère d'action normativement intégrée, une sphère qui, aujourd'hui, est en effet fermement fondé sur le mérite » (Honneth, 2011 : 19). En effet, « *un système méritocratique organise la sélection aux emplois à partir d'un contrôle strict des compétences de chacun. [...]. Elle [la méritocratie] suppose la naissance d'une société d'abord individualiste, dans la mesure où les acteurs occupent désormais des emplois en dehors de tout lien communautaire (Colin, 2015 : 183)*».

Dans son texte Chicha (2012) présente « *les résultats d'une recherche qui vise à expliquer la déqualification des immigrantes détenant un diplôme universitaire acquis à l'étranger et établi à Montréal* ». L'équipe de recherche a rencontré individuellement 44 immigrantes, qui vivent la discrimination systémique. Elles devaient répondre aux critères de sélection suivants : avoir obtenu un diplôme universitaire dans leur pays d'origine; avoir séjourné un certain nombre d'années au Canada (3 à 10 ans); avoir occupé au moins un emploi à Montréal; pouvoir bien s'exprimer en français, critère qui permettait d'éliminer la non-connaissance du français comme source principale de la déqualification.

### **2.3.5. La pandémie et ses conséquences sur la population noire**

La pandémie de la COVID-19 a eu des répercussions sur l'ensemble de la population du Québec et du Canada. En revanche, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a indiqué que les risques et les effets de la COVID-19 varient selon différents groupes (cité par Humain Right en juin 2020). Les groupes marginalisés et stigmatisés sont plus vulnérables et le fait de ne pas tenir compte de ce facteur les expose à un risque d'infection plus élevé et compromet les mesures plus globales de lutte contre la COVID-19. Les personnes appartenant à des groupes raciaux, ethniques et religieux font partie des principaux groupes à risque, en raison de leur faible statut socioéconomique, et d'une exclusion et d'une discrimination bien ancrées, ce qui les rend particulièrement vulnérables à des taux d'infection et de mortalité plus élevés et à un accès inégal à des soins médicaux adéquats<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Rapport du Secrétaire général de l'ONU : COVID-19 et droits humains – Réagissons ensemble, disponible sur [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/covid-19\\_et\\_droits\\_humains.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/covid-19_et_droits_humains.pdf)

Ces groupes marginalisés, les migrants y compris, risquent davantage de se voir refuser des soins médicaux en raison de leur manque de ressources ou de documents officiels, ou tout simplement à cause de la stigmatisation ou de la discrimination<sup>7</sup>. D'après ce rapport, la pandémie de COVID-19 a exacerbé les inégalités structurelles existant depuis longtemps concernant l'accès aux établissements, produits et services de soins de santé. Cela va à l'encontre de l'obligation relative aux droits de l'homme de protéger le droit à la santé de tous<sup>8</sup> et de promouvoir un accès aux soins de santé sans discrimination pour les individus ou groupes d'individus victimes de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée.

Les personnes d'ascendance africaine, les personnes d'ascendance asiatique et les Roms<sup>9</sup> sont les groupes les plus touchés face à la pandémie. En outre, ces groupes, qui représentent une part importante du personnel infirmier, des aides-soignants, des travailleurs de la santé, des livreurs, du personnel des commerces d'alimentation, des conducteurs de bus et des routiers travaillant en première ligne, risquent davantage d'être contaminés<sup>10</sup>. En outre, un grand nombre d'entre eux ont été contaminés et sont décédés durant la pandémie actuelle.

Outre les conséquences dévastatrices de la COVID-19 pour la santé des personnes d'ascendance de la minorité noire visible, il paraît que le nombre d'agressions verbales, de cas de harcèlement et de violences racistes dans des lieux publics a considérablement augmenté, en particulier à l'encontre des personnes d'ascendance asiatique dans le contexte de la crise actuelle. Il s'agit d'une préoccupation exprimée par Humain depuis juin 2020.

Les données diffusées en février 2021 par les statistiques Canada, relatent les difficultés économiques auxquelles les immigrants ont fait face, tandis que d'autres s'exposent à des risques en travaillant dans des secteurs essentiels comme les soins de santé et l'assistance sociale. Les informations prouvent que

---

<sup>7</sup> <https://www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/COVID19Guidance.aspx>

<sup>8</sup> Notamment l'article 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, l'article 5 (e, iv) de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et l'article 28 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

<sup>9</sup> Désigne un ensemble de populations établies dans divers [pays](#) du monde, ayant une culture et des origines communes dans le [sous-continent indien](#)

<sup>10</sup> Paragraphe 101 du Plan d'action de Durban

cette situation a touché presque toute la population noire notamment les personnes immigrantes issues de la minorité noire.

Les différences dans les taux de chômage de divers groupes de Canadiens sont attribuables à un certain nombre de facteurs, y compris les tendances à long terme, l'âge de la population et l'incidence inégale de la COVID-19 sur certains secteurs de l'économie. Nous avons pour preuve que durant ces dernières années, les Canadiens noirs ont connu un taux de chômage plus élevé que les Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible. Par exemple, 12,5 % des Canadiens noirs qui faisaient partie de la population active étaient au chômage au moment du Recensement de 2016, comparativement à 6,9 % des Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible.

De plus, des estimations expérimentales de l'EPA laissent supposer que de janvier 2020 à janvier 2021, le taux de chômage a augmenté davantage chez les Canadiens noirs (+5,3 points de pourcentage) que chez les Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible (+3,7 points de pourcentage) dans le contexte de la pandémie (estimations mensuelles).

L'étude reconnaît que les Canadien-noirs sont plus susceptibles d'être titulaires d'un grade universitaire que les Canadiens qui n'appartiennent pas à une minorité visible. Pourtant les Canadiens noirs titulaires d'un grade universitaire affichaient un taux d'emploi plus faible (86,1 %) que leurs homologues n'appartenant pas à une minorité visible (91,1 %).

#### **2.4. Synthèse critique de la revue de littérature**

Plusieurs recherches ont contribué à la clarification de la problématique correspondant à la question migratoire au Québec. En effet, tant au Canada et qu'au Québec, les politiques d'immigration sont en général considérées en fonction du peuplement et du développement économique du pays (Rachédi, 2008). Ces politiques renvoient selon (Castracani, 2019) à la logique utilitariste qui est d'ailleurs assumée et qui répond complètement aux besoins du marché du travail. Il s'agit d'une relation inégalitaire qui est provisoire d'après (Sayad, 1999). En revanche, la littérature nous renseigne qu'il existe une nouvelle tendance dans les politiques migratoires actuelles (Pellerin, 2011) qui tendent vers la mobilité des travailleurs qualifiés pour restructurer l'offre de travail. Nous avons l'exemple du contexte des premiers

immigrants haïtiens au Québec, selon Morin (1993) qui se dit satisfait de leur période d'intégration, car leurs enfants formés sont moins discriminés en raison de leurs moyens socio-économiques.

L'immigrant reste l'acteur principal, l'artisan de sa destinée. Pour l'école structuro-fonctionnaliste, l'individu ou l'acteur est à la recherche avant tout, chez ses semblables, de l'approbation, la reconnaissance et la protection. Les contributions de (De Coster, 1996); Grawitz, (2000), alimentent cette perspective. Toutefois, la conception « *l'homme est un loup pour l'homme et, exploiteur ou exploité, il est contraint de se soumettre à un ordre de domination (aliénation)* » (Bajoit, 2009 : 59). Marx de son côté parle de l'aliénation. D'autre part, « *pour l'école utilitariste, l'individu est animé avant tout par la recherche de son intérêt individuel qu'il prétend maximiser (compétition)* » (Bajoit, 2009 : 59) et pour l'école actionnaliste, l'individu ou l'acteur « est avant tout un rebelle, un acteur engagé dans une lutte collective, orientée par le type régnant d'historicité, contre l'aliénation (conflit) » (Bajoit, 2009 : 59).

La littérature nous permet de comprendre que les personnes immigrantes sont des sujets éthiques. C'est en ce sens que Chicha (2012) explique que ces acteurs présentent un discours d'indignation et d'injustice. Cette situation ne va pas sans faire beaucoup de victimes. Situation pour laquelle un chercheur (Honneth, 2011 : 19) pense que « nous devons rendre justice » en dépit du fait que (Colin, 2015 : 297) pense que le système correspond à une pratique sociale stable, ou à un modèle de comportement organisé.

Au sujet de la résilience des migrants, Michallet (2009) est d'avis que l'idée que la résilience entraîne une personne dans un processus d'apprentissage qui implique un effet durable. Un chercheur comme (Vatz-Laaroussi 2009) voit la résilience correspond avant tout, à une forme d'adaptation sociale de l'individu à son environnement dans lequel il se trouve en interaction. Les concepts de tuteur et de vecteur de résilience ont été utilisés et illustrent le mieux les processus multiples qui s'articulent dans l'émergence et l'actualisation individuelle, familiale et collective de la résilience.

Pour d'autres auteurs, l'interculturalisme québécois est en fait l'opposé du multiculturalisme canadien. Pour des auteurs comme Rocher et Labelle (2002), « *La centralité de la langue française et la prise en compte de l'héritage historique et des institutions...* ». Le modèle d'intégration québécoise, l'identité québécoise sont tout à fait représentés, elle n'est pas noyée dans la grande culture multiple du Canada et de l'Amérique du Nord. Ce n'est pas sans raison que l'auteur Alain-G. Gagnon, cité par Rocher et Labelle, avance que « le modèle québécois a pour principale vertu d'établir un équilibre entre les exigences de l'unité, à travers la reconnaissance des différences culturelles » (Rocher et Labelle, 2002).

C'est dans ce contexte aussi que l'intégration économique a connu une certaine évolution. L'ancienneté des groupes d'immigrants dans le pays d'accueil pourrait faciliter une meilleure intégration et une certaine accessibilité à l'enseignement supérieur au Canada, et surtout au Québec. Cette question est largement traitée par Bourhis et coll en 1998. Il importe ici de noter que l'intégration économique des immigrants appartenant à la minorité noire du Québec fait face à des difficultés. Camilleri et Vinsonneau, 2008 vont plus loin pour parler de discrimination directe.

La problématique de l'intégration professionnelle des personnes migrantes au Québec en particulier, reste un sujet qui préoccupe les chercheurs. Il faut mentionner des efforts manifestes de la province et des organisations de la société civile pour parvenir à un équilibre quoique la reconnaissance des diplômes étrangers reste un sérieux problème, peu importe le groupe des immigrants considérés.

L'un des obstacles constatés est *l'expérience de travail* québécoise et canadienne. Certains croient que cette frontière est bien structurée par les entreprises. En effet, selon de nombreuses recherches, le rôle des employeurs dans l'inégalité vécue par les personnes immigrantes, et en particulier dans la déqualification qu'elles subissent, est indéniable » (Chicha, 2012). De plus, l'obtention d'un emploi ne garantit pas pour autant les possibilités de promotion pour les personnes immigrantes. Il pourrait s'agir ici d'un marché du travail teinté de discrimination systémique en lien avec l'importance des trajectoires professionnelles.

Un auteur comme Dhume (2016), présente la discrimination systémique comme une « situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction [...] de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres [d'un groupe stigmatisé] ». Des études révèlent que les candidats blancs, de compétence égale, avaient été retenus pour un poste quatre fois plus souvent que les candidats noirs (Bourhis, Gagnon et Moïse, 1999).

La discrimination systémique est bien présente sur le marché du travail québécois. Elle résulte selon Bourque (2008), d'un processus de différenciation appliqué contre des membres des minorités ethniques et des minorités raciales par le groupe majoritaire et un auteur comme Juteau (2015) croit en tant qu'ethnicité qui ont connu le colonialisme français et le colonialisme anglais, ont tendance à reproduire ce qu'ils ont subi dans le passé. Il s'agit là d'un point de vue qui mérite d'être creusé davantage.

## CHAPITRE 3

### CADRE CONCEPTUEL ET THÉORIQUE

Dans ce chapitre, il est question de préciser notre cadre théorique avec la définition des concepts clés qui sont utilisés tout au long de notre démarche d'analyse. C'est dans ce chapitre aussi que nous allons évaluer les théories existantes en lien avec nos mots clés et notre problématique de recherche. Les lacunes constatées vont justifier le fait que nous allons vers la construction d'une théorie particulière à travers la théorisation ancrée. En plus du développement des concepts clés, nous y trouvons aussi notre stratégie théorique qui s'articule autour de l'herméneutique, avec un retour sur le concept de l'épreuve. Plusieurs approches théoriques sont prises en compte telles: (i) la politique migratoire : d'une approche interventionniste à une approche inclusive; d'une approche de sélection efficace des migrants (Paquet, 2020)<sup>11</sup> à une approche de mobilité professionnelle et sociale des migrants (Pellerin, 2011<sup>12</sup>), (ii) l'immigrant acteur : théorie de l'action/sociologie de l'action (Alain Touraine<sup>13</sup>) la sociologie de l'intégration pour une cohésion sociale, « la division du travail social » (Durkheim, 1893).

#### 3.1 La manifestation de la discrimination systémique sur le marché du travail

Nous savons qu'il existe différentes formes de discrimination, mais celle qui nous intéresse particulièrement est la discrimination systémique, qui peut être directe ou indirecte dans son exécution et qui résulte d'un ensemble de règles et de pratiques qui sont directement ou indirectement discriminatoires (Bourque, 2008 : 84). La discrimination systémique, bien que souvent subtile, se manifeste aussi sous différentes formes sur le marché du travail québécois.

---

<sup>11</sup> <https://doi.org/10.7202/1068222ar>)

<sup>12</sup> <https://doi.org/10.4000/remi.5435>

<sup>13</sup> <https://doi.org/10.7202/001798ar>, (iii)

### **3.1.1 Une double distinction conceptuelle : déterministe et pragmatique**

Nous développons ici un travail théorique, jumelé à un débat empirique, qui concerne l'intégration sur le marché du travail des personnes immigrantes arrivées au Québec après 1990, particulièrement la minorité noire du Québec en provenance de certains pays d'Afrique et des Caraïbes (MNQPAC). Sur le plan théorique, l'analyse portera sur l'opposition entre la sociologie pragmatique et la sociologie déterministe. Sur le plan empirique, il sera question de la déqualification des personnes immigrantes sur le marché du travail québécois. Le terme « déqualification » au côté de la surqualification, qui est central pour cette recherche, se définit globalement par le fait qu'une personne détenant un diplôme d'un certain niveau occupe un emploi qui requiert un diplôme de niveau inférieur (Chicha, 2012).

Par ailleurs, le point important qu'il conviendra de souligner traitera du caractère multidimensionnel et dynamique de la déqualification marquée des personnes immigrantes, et très influencée par une rigidité d'ordre institutionnel. Cela nous conduira à parler, entre autres, de discrimination systémique (Chicha 2012). Nous constatons une injustice sur le marché du travail québécois. Elle s'articule bien avec la théorie de la justice de Honneth pour une analyse de la société québécoise, autour d'une prémisse :

Voulant que la reproduction sociale repose sur un ensemble bien précis et partagé d'idéaux fondamentaux et de valeur force. De telles normes éthiques non seulement stipulent « d'en haut », sous forme de « valeurs ultimes » (Talcott Parsons), quelles mesures ou évolutions sociales peuvent absolument être considérées comme concevables, mais contribuent également « par le bas », en l'occurrence sous forme d'objectifs plus ou moins institutionnalisés, à déterminer les lignes de conduite que chaque itinéraire de vie individuelle se doit de suivre à l'intérieur de la société (Honneth, 2011 : 365 - 366)

Par rapport à cette injustice constatée, dont les principales victimes sont les membres de la MNQPAC sur le marché du travail québécois, il est remarqué un certain degré de prise de conscience chez ces derniers, du moins dans la catégorie de la population étudiée dans le cadre de cette recherche. Ce travail se situe dans la lignée des travaux dévoilant les obstacles à l'intégration des populations racisées sur le marché du travail. Il les prolonge en se donnant l'objectif de comprendre les expériences liées à ces discriminations et aux formes de conscience du racisme systémique qui émerge, et ce, dans le contexte néolibéral qui prend corps dans l'idéologie méritocratique mettant en avant la responsabilité individuelle.



### 3.1.2 Le concept de l'épreuve dans la sociologie pragmatique

L'espace social a tendance à se structurer en sous-espaces, ce que Bourdieu appelle « *champs* ». Ces champs détiennent leur propre principe de distribution de propriétés pertinentes. Pour Bourdieu, un champ est aussi un espace dynamique dans lequel se jouent des luttes pour conserver l'état des rapports de forces. Ces luttes participent à l'évolution de la structure du champ (un champ n'étant pas un espace fermé). Pour lui, les frontières du champ constituent un enjeu de luttes entre les agents. Bourdieu explique que le comportement de l'agent dans l'espace social se structure en fonction d'un rapport pratique, c'est-à-dire en fonction d'un sens pratique, et le sens pratique, pour lui, réside dans tout ce qui vient avant l'action. Ensuite, l'ensemble des pratiques qui s'articulent dans les champs reproduira la domination symbolique. Ainsi, Bourdieu cherche à tenir compte à la fois des structures qui orientent les pratiques dans le monde social, notamment celles qui produisent les structures, d'où le concept d'habitus qui est, selon lui, singulier, mais aussi collectif. Étant donné que la société est structurée, nous occupons nécessairement une position dans l'espace social. (De Coster, 1996 : 193-196). Toutefois, au-delà de tout ça, dans son livre, *Méditations pascaliennes*, au chapitre VI, titré *L'être social, le temps et le sens de l'existence*, Pierre Bourdieu, nous dit ceci :

Mais en dehors même de ces situations limites où, étant réellement mis en jeu dans le monde, le corps est happé par l'à venir du monde, ce que nous vivons dans l'action ordinaire n'est pas un futur contingent : le bon joueur est celui qui, selon l'exemple pascalien, « place mieux » sa balle ou qui se place lui-même non pas où se trouve la balle, mais à l'endroit où elle va tomber. Dans les deux cas, l'à venir par rapport auquel il se détermine n'est pas un possible qui peut arriver ou ne pas arriver, mais quelque chose qui est déjà là dans la configuration du jeu et dans les positions et les postures des partenaires et des adversaires (Bourdieu, 1997 : 301).

À partir de cette citation, nous entendons faire comprendre aussi que la conception de la pratique chez Bourdieu ne se situe pas seulement dans une optique d'un effet mécanique des structures. Nous allons le voir dans les lignes ci-dessous avec la sociologie pragmatique, dans le sens où les individus n'auraient pas de marges de manœuvre pour agir différemment sur le monde social. En effet, nous voyons ici, dans la façon dont l'auteur aborde la question, que les individus ont des marges de manœuvre en ce qui concerne les rapports entre leurs conditions d'existence et leurs espérances. Nous voyons aussi comment ils essaient d'agir différemment dans le monde social dans les situations qui sont les leurs. Nous pouvons retenir, entre autres, le terme « *futur contingent* » utilisé par Bourdieu dans sa démarche, lequel nous semble bien clair. Car, « *Les futurs contingents ne sont pas des futurs au sens plein du mot. On en nie*

*l'existence si on admet que tous les événements E, imaginés dans l'avenir, ou bien seront ou bien ne seront pas. Admettre des futurs contingents suppose que celui qui affirme : « E sera », ou bien : « E ne sera pas », est dans le faux » (Largeault, 1986 : 549).*

La sociologie pragmatique se trouve en opposition à la vision, dite déterministe du social par Bourdieu. Elle n'aborde pas le terrain équipé d'une ontologie et d'une anthropologie finies, c'est-à-dire avec un ensemble de connaissances pouvant être établies à l'avance. Dans cette optique, le concept d'épreuve occupera une place centrale dans la démarche de la sociologie pragmatique (Genard et Cantelli, 2008). Au-delà de l'opposition relatée ci-dessus, il sera également central dans notre démarche dans le cadre de ce travail, car nous croyons que les personnes immigrantes sont arrivées dans un système bien structuré et qu'elles y seront mises à l'épreuve. Dans la construction de notre cadre théorique, dans cette partie, ce n'est pas tant l'opposition entre la sociologie pragmatique et la vision dite déterministe qui retient particulièrement notre attention. En outre, c'est de préférence une intention de jouer avec les contradictions, tout en nuanciant nos propos autour du concept d'épreuve avec ces deux visions du monde social. Prenons le cas de Bourdieu, qui traite la question de l'épreuve en fonction du temps. À ce sujet, il a relaté ce qui suit :

Le temps (ou du moins ce que nous appelons ainsi) n'est réellement éprouvé que lorsque se rompt la coïncidence quasi automatique entre les espérances et les chances, *l'illusio* et les *lusiones*, les attentes et le monde qui vient les remplir : on éprouve directement la rupture de la collusion tacite entre le cours du monde, les mouvements astronomiques (comme le cycle des saisons) ou biologiques (comme le vieillissement), ou les processus sociaux (comme les cycles de vie familiale ou la carrière bureaucratique), sur lesquels on n'a pas tout pouvoir ou pas de pouvoirs du tout, et les mouvements internes qui se rapportent à eux (*illusio*) (Bourdieu, 1997 : 302).

Bourdieu (1997) nous révèle, par rapport à l'épreuve, qu'il se vit des situations sur lesquelles nous n'avons pas tout pouvoir ou pas de pouvoirs du tout. En ce sens, il parle de décadage (c'est-à-dire sortir de son contexte) entre une disposition subjective et une tendance objective.

Dans le contexte d'une sociologie pragmatique, la résistance d'un individu doit faire l'objet d'examen et de tests permettant de déceler le niveau de ses possibilités, de ses connaissances et, également, de ses capacités physiques ou intellectuelles. Pour Nicolas Dodier, ce sont les épreuves qui permettent de révéler et, surtout, de qualifier les pouvoirs, c'est-à-dire la capacité d'agir des acteurs. Selon lui, « la capacité d'invention des acteurs ne correspond pas à un optimisme méthodologique et épistémologique, mais à

une hypothèse de recherche laissant ouvert le déroulement des possibles » (Bourdieu, 1997 : 302). Compétence et capacité sont deux concepts centraux de cette démarche. Ils sont interreliés, c'est-à-dire associés. Ils peuvent répondre à différentes définitions selon les domaines. Dans le cadre de la sociologie pragmatique, la compétence est envisagée « *depuis Ricoeur comme capacité, comme orientation vers la morale, comme faisant face à l'incertitude qui pour nous est devenue une notion centrale, notamment pour mettre en échec la toute-puissance du déterminisme* » (Bourdieu, 1997 : 303).

Le concept de capabilité, selon l'économiste d'origine indienne, Amartya Sen, est une réflexion sur les conditions pour que l'État contribue à la constitution chez le citoyen de dispositions subjectives qui ne garantissent pas forcément l'accès aux ressources offertes par les droits sociaux, comme les organise traditionnellement l'État-providence. C'est-à-dire la possibilité effective qu'un individu a de choisir diverses combinaisons de « modes de fonctionnements », les « *modes de fonctionnement* » étant, par exemple, se nourrir, se déplacer, avoir une éducation, participer à la vie politique (Bourdieu, 1997). D'où l'importance de **l'action publique** qui remplace souvent la notion de **politique publique**, car elle prend davantage en considération l'ensemble des acteurs engagés dans une prise de décision : par-delà le rôle des autorités qui agissent sur les politiques publiques par le haut, on met désormais l'accent sur l'action collective provenant des organisations, des réseaux et de nombreux autres acteurs (Colin, 2015, p. 11). On connaît aussi le succès du concept de « résilience », qui désigne la capacité de vivre « bien » avec ses traumatismes (Genard et Cantelli, 2008) quoique ce concept est souvent mis en avant pour projeter l'image d'une acceptation tacite d'une condition inacceptable chez une population ou un groupe.

### **3.2 Ricoeur dans le débat renouvelé sur des théories du sens du juste**

Par rapport à notre objet de recherche, nous avons déjà fait, dans le premier chapitre, une ouverture sur la notion d'injustice. Nous jugeons ici de faire un retour sur cette notion à partir du débat renouvelé des théories sur le sens du juste. Ce débat a pris naissance au début des années 90, à l'occasion de deux colloques internationaux consacrés au thème de la justice sociale. L'œuvre de John Rawls, *Théorie de la justice*, et celle de Michael Walzer, *Sphères de justice*, ont été au cœur de ces rencontres.

L'édition remaniée en 1991 des *économies de la grandeur* (EG) de Boltanski et Thévenot, publiée en 1987, intitulée, *De la justification : Les économies de la grandeur* est très citée dans cet article, autant le souligner. Rappelons que le courant des économies de la grandeur analyse le fonctionnement de la société en matière de conventions et d'accords. Le point important qu'il convient de retenir dans cette partie,

c'est que Ricœur écarte deux notions qui ne relèvent pas de la justice : les notions de *réconciliation* et de *pardon* : « il choisit celle de reconnaissance pour marquer que le jugement conduit à "faire reconnaître par chacun la part que l'autre prend à la même société" » (Thévenot, 2012 : 13). Il ne s'arrête pas là. En effet, il introduit à la théorie de la justice de Rawls la notion de bien commun.

Avant de parler des notions de reconnaissance et de bien commun, il nous paraît important de dire en quoi consiste la théorie de la justice de Rawls. Dans son livre « *A Theory of Justice* », publié en 1971, il « propose une nouvelle théorie morale du politique, qui, en reliant liberté et égalité, remet en question l'utilitarisme [...] » (Piotte, 2005 : 613). « L'utilitarisme postule que la personne, comme tout animal, est régie par le plaisir et la douleur, le premier déterminant le bien, la seconde le mal. » (Piotte, 2005 : 614). John Rawls, après Kant, récuse cette réduction de l'humain à l'animalité. C'est ainsi qu'« il affirme que la personne morale se définit essentiellement par sa faculté de juger, c'est-à-dire sa faculté de comprendre et d'évaluer les relations humaines » (Piotte, 2005 : 614). Enfin, « l'utilitarisme est une doctrine téléologique, dont les résultats, le bien-être total, définissent, à postériori, la bonté des actions » (Piotte, 2005 : 614), c'est-à-dire donc, une doctrine qui porte sur la finalité des actions.

Dans ce même ordre d'idées, Ricœur, dans sa réflexion sur le pluralisme, avait reproché à Rawls et à Walzer de favoriser un retour en force de concepts téléologiques dans leurs écrits. En effet, souligne Ricœur, « si Rawls faisait référence à des "biens sociaux premiers", il revenait à Walzer d'avoir rendu compte de "la réelle diversité des biens, appuyée sur celle de[s] estimations ou évaluations qui déterminent les choses à partager comme des biens" et qui aboutit à "un véritable démembrement de l'idée unitaire de justice au bénéfice de l'idée de 'sphères de justice'" » (Thévenot, 2012 : 13-14).

Or, nous savons que le pluralisme se trouve « proche du courant libéral, critique des théories unitaires du système politique ». Quel sens devons-nous donner à ce pluralisme, et quelle conséquence devons-nous en tirer quant à la recherche d'une idée unitaire du juste? Walzer, par opposition à l'individualisme méthodologique, propose une approche de la cohésion sociale. C'est-à-dire l'état d'une société où les disparités sociales et économiques sont réduites, et dont les membres sont solidaires, partagent des valeurs communes et éprouvent un fort sentiment d'appartenance à leur communauté : « *La communauté désigne une forme d'organisation sociale dans laquelle les individus sont liés entre eux par une solidarité naturelle ou spontanée et sont animés par des objectifs communs* » (Colin, 2015 : 54). En effet, souligne Ricœur « Les partisans de conceptions du juste dites communautaires ou communautariennes prennent

volontiers appui sur des notions telles que celles de groupe social, de valeur ou culture partagées, afin de rendre compte d'une telle cohésion » (Thévenot, 2012 : 14).

Ricœur s'interroge aussi sur la place du politique dans une conception pluraliste des principes de justice. Qu'il s'agisse des économies de la grandeur ou des sphères de justice de Walzer, Ricœur décèle une ambiguïté quant à la place du politique. En effet, « le politique se trouve dans la grandeur Civique de la volonté générale, et le pouvoir politique est un bien à distribuer dans l'une des sphères de Walzer » (Thévenot, 2012: 17).

Le concept *du* politique souligné dans le texte (et non *de la* politique) vient du grec ancien *Polis*. Si on le traduit par Cité, il faut pourtant se garder de le confondre avec le concept d'État au sens moderne. Par-delà ses racines étymologiques, le politique demeure ambigu. Toutefois, ce qu'il convient de noter, c'est que « la politique est intimement liée au politique qui, lui, inclurait l'ensemble des mécanismes déployés pour assurer la cohésion sociale » (Deslandes et coll., 2012 : 13). Ces mécanismes sont : les lois, règles, coutumes, usages, traditions, etc. Ainsi, dans le contexte du pluralisme, « *l'exercice du politique requiert d'aménager les conditions d'expression des participants au regard d'une exigence normative d'intégration de la plus grande diversité possible des grandeurs prises en compte* » (Thévenot, 2012 : 17).

### **3.3 La reconnaissance et le bien commun**

Poser la question de la reconnaissance en fonction du pouvoir, le pouvoir né de la nécessité d'arbitrer la vie en société, c'est inévitablement s'intéresser à la légitimité, et à l'autorité (Deslandes et coll., 2012 : 16). Car « la légitimité implique la conformité au droit, mais suppose de plus l'acceptation et la reconnaissance du droit de commander du pouvoir en place par les membres d'une société » (Grawitz, 1999 : 253).

Pour Ricœur, « [à] la définition de l'autorité comme pouvoir d'imposer l'obéissance, "fait nu de la domination", il adjoint "la reconnaissance par le subordonné", "reconnaissance de la supériorité" qui "tempère la domination en la distinguant de la violence, mais aussi de la persuasion." » (Thévenot, 2012 : 16). Autrement dit, quelle qu'en soit la forme, pour qu'il y ait pouvoir, il doit y avoir une reconnaissance de son existence. En d'autres mots, le pouvoir n'existe pas indépendamment de sa reconnaissance ou de

sa contestation, qui est par là même une autre forme de reconnaissance (Grawitz, 1999 p. 15). Soulignons aussi que Ricoeur considère *que* la notion de grandeur paraît proche de cette idée de reconnaissance de la supériorité "dans la mesure où chacun des argumentaires considérés renvoie à des croyances partagées concernant la supériorité des valeurs qui distinguent chacun des modes de vie propres à une cité." (Thévenot, 2012 : 16).

Les études en politique nous obligent non seulement à produire des réflexions « sur le pouvoir en tant qu'autorité qui décide, mais aussi à préciser la relation entre cette autorité et son destinataire ». En effet, « Ricoeur souligne que Aristote, dans *Politique*, ne traite pas le paradoxe d'un rapport d'autorité établi entre gouvernants et gouvernés en dépit de l'égalité entre les uns et les autres. » (Thévenot, 2012 : 16). Toutefois, nous devons à Aristote « la première initiative d'analyse rigoureuse d'une réflexion menée en fonction de sa conception du Bien commun comme l'idéal vers lequel doit tendre la vie en communauté » (Grawitz, 1999, p. 15). Le bien commun étant « l'ensemble de conditions susceptibles de procurer aux membres de la communauté un bien-être général, chacun y contribuant par des sacrifices personnels » (*ibid.*). Thévenot (2012) précise, lui, la notion du bien commun par « le terme, le plus grand "comprend" le plus petit ». Pour lui, le principe de différence offre un certain substitut à cette notion de bien commun. « Il stipule en effet que les inégalités sociales et économiques de distribution du bien doivent bénéficier aux membres les moins avantagés de la société. » (Thévenot, 2012 : 16-17).

### **3.4 Déqualification des personnes immigrantes : les minorités visibles très touchées**

Non seulement le syndrome de l'immigrant hautement qualifié « chauffeur de taxi » demeure très présent sur le marché du travail québécois et canadien, mais depuis les années 1990 il subit une augmentation (Forcier, 2014 : 14). Qui plus est, les recherches de Chicha (2012) et de Eid (2012) montrent que nous retrouvons les personnes immigrantes qualifiées dans d'autres secteurs d'activité comme : préposé aux bénéficiaires, agent de sécurité, préposé à l'entretien ménager, femme de ménage, etc. (Chicha, 2012; Eid, 2012). En général, les explications données sur la présence des personnes immigrantes qualifiées dans des sous-emplois, sur le marché du travail québécois, sont tirées de la théorie du capital humain. Par ailleurs, nous avons constaté aussi, au cours des années 1990, que les personnes qui ont vécu une dizaine d'années environ au pays arrivaient à obtenir un emploi correspondant à leurs compétences dans des domaines semblables à ceux des natifs. Ce qui fait que nous pensons que cette situation de déqualification

était temporaire (Forcier, 2014 : 15). Galarneau et Morissette, en 2008, en se basant sur les données du recensement de 2006 de Statistique Canada, montrent que c'est un phénomène en croissance et qui touche particulièrement les minorités racisées, ce qui met en doute la question de déficiences par rapport à l'adaptation de la personne immigrante, sur le marché de l'emploi, comme seuls facteurs explicatifs. (Forcier, 2014 : 15). En effet,

[L]es difficultés auxquelles les immigrants font face ont été imputées à plusieurs facteurs. L'un d'eux tient à la faible reconnaissance de leurs titres de compétences. [...] La proportion importante d'immigrants récents diplômés de l'université occupant un poste de faible scolarité, tels que vendeurs dans des commerces de détail, camionneurs, commis de bureau, caissiers ou chauffeurs de taxi reflète en partie cette réalité ". En 2006, 28 % des hommes immigrants récents et 40 % des femmes occupaient ce genre d'emploi (graphique A). Les proportions correspondantes pour les Canadiens de naissance étaient de 10 % et 12 % respectivement. (Galarneau et Morissette, 2008 : 10).

Quand nous parlons de la problématique que pose la question des personnes immigrantes qualifiées sur le marché du travail québécois, nous utilisons moult concepts avec différentes définitions : surqualification, suréducation, déclassement professionnel et la déqualification bien entendu (Forcier, 2014 : 15). Dans cette recherche, nous allons surtout travailler avec les notions de déqualification et de surqualification. La notion de surqualification sera largement traitée dans ce chapitre aux points suivants, alors concentrons-nous sur la déqualification. Parmi toutes les définitions attribuées à cette dernière, nous préférons celle de Chicha : « nous définissons la déqualification comme le fait pour une personne détenant un diplôme universitaire d'un certain niveau, d'occuper un emploi dont le niveau d'études requis est inférieur » (Chicha, 2009 : 56). Dans une autre recherche, de Chicha et Deraedt, les auteures nous permettent d'identifier des situations intermédiaires. En effet, la déqualification renvoie aussi au (Chicha et Deraedt 2009 : 6) : (i) fait pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées; (ii) fait pour des personnes moyennement qualifiées de travailler dans des emplois peu qualifiés.

D'une autre côté, les données de l'OCDE, dans le rapport de 2018 sur les indicateurs de l'intégration des immigrants, prouvent que le Canada fait encore partie des pays recevant des immigrants hautement qualifiés avec un taux d'emploi moins élevé. Cette situation date d'un moment, comme mentionnée dans les lignes précédentes. Toutefois, il y a un point qui attire notre attention dans ledit rapport. De fait, contrairement à d'autres pays, où les immigrants ayant un faible niveau d'éducation sont plus susceptibles

d'être au chômage que les personnes du même niveau d'éducation nées dans le pays, au Canada, aux États-Unis et dans les pays d'Europe centrale et orientale, comme la République tchèque, les personnes immigrantes ayant un niveau d'éducation élevé sont plus susceptibles d'être au chômage que les natifs ayant un niveau d'éducation plus faible. Les seuls pays, poursuit le rapport, où le taux de chômage des immigrés avec un diplôme d'études est inférieur à celui des personnes nées dans le pays sont le Mexique, le Chili, la Turquie et la plupart des pays d'Europe centrale et orientale (OCDE, 2018, p. 78). Par ailleurs, « *la quasi-totalité des marchés du travail des pays de l'OCDE dévalorise les diplômes de l'enseignement supérieur obtenus à l'étranger, à l'exception notable de la Corée, de la Finlande et de la République slovaque* » (OCDE, 2018 : 76).

Dans le même ordre d'idée, selon un précédent rapport de l'OCDE, soulignons que le Canada est l'un des principaux pays où le taux de déqualification en ce qui concerne les personnes immigrantes hautement qualifiées, nées à l'étranger, se révèle le plus élevé. De plus, le pays d'origine des immigrés subit de lourdes conséquences de cette situation. En effet, les immigrants originaires du Sud se trouvent en substance largement pénalisés par rapport aux natifs, ce qui est le contraire pour ceux du Nord (Forcier, 2014 : 16). Au Québec, comme le souligne Boudarpat, ce constat est plus alarmant encore, car l'écart a tendance à se creuser plus rapidement entre les natifs et les immigrés en ce qui a trait au taux de surqualification sur le marché du travail. La crise économique de 2008 a entraîné plus de conséquences encore sur la situation des immigrants, car pendant que l'insertion socioprofessionnelle des diplômés natifs s'améliorait, celle des personnes immigrantes diplômées se détériorait : entre 2006 et 2010, le taux de déqualification a augmenté de 4,7 points pour les immigrés, contrairement à celui des natifs dont le taux a diminué de 1,5. Aussi, nous constatons que, même après 15 ans dans le pays d'accueil, le taux de surqualification demeure largement supérieur à celui des natifs (Bourdapat, 2011 : 22-23). Selon Chicha :

Il est indispensable de lutter contre cette déqualification, car elle contrevient au droit fondamental à l'égalité garanti par diverses conventions internationales ainsi qu'à la Charte canadienne des droits et libertés et à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. De plus, elle entraîne aussi des pertes importantes au plan économique; selon le Conférence Board du Canada, elles se situeraient entre 4,1 et 5,9 milliards de dollars, dont les trois quarts seraient attribuables à la déqualification subie par les personnes immigrantes (Chicha, 2012 : 84)

Bien avant même la publication du texte de Marie-Thérèse Chicha, en 2012, selon ce que nous pouvons lire dans le travail de Mathieu Forcier, déjà en 2003, les parlementaires canadiens de l'époque dans un rapport « ont d'ailleurs reconnu que la déqualification des immigrants avait des conséquences contre-



productives et négatives sur l'économie canadienne et la santé mentale d'individus qui, par exemple, conduisent des taxis alors qu'ils ont un doctorat » (Fortier, 2014 : 17).

Aussi, dans des travaux datant de 2001 (qui vont dans le même sens que ceux de Chicha), écrit Forcier, l'auteur Jeffrey G. Reitz, identifie sept situations de sous-utilisation ou de déqualification des personnes immigrantes, Il souligne qu'elles représentent « des formes potentielles de discrimination à l'embauche [...] de la législation canadienne ». Fortier (2001) énumère plusieurs éléments qui interviennent dans le cadre de la discrimination citons par exemple (i) la non-reconnaissance des titres de compétences étrangers par des organismes de réglementation et des ordres professionnels canadiens; (ii) la non-reconnaissance des titres de compétences étrangers par des employeurs, pour des immigrants ayant obtenu un diplôme canadien; (iii) la dévalorisation des compétences acquises à l'étranger qui ne sont pas spécifiquement sanctionnées par un diplôme, mais néanmoins [sic] jugées pertinentes à la capacité d'effectuer un travail;(iv) dévalorisation de l'expérience étrangère par des employeurs canadiens.

#### **3.4.1 Les effets de la surqualification**

Tout au long de son histoire, sauf pour la période qui a suivi la grande dépression pour arriver à la fin de la Seconde Guerre mondiale, le Canada a été une terre d'immigration. D'une manière générale, l'histoire de l'immigration canadienne est souvent considérée comme une réussite sur différents points, notamment en ce qui concerne l'intégration économique des nouveaux arrivants, surtout pour les plus anciennes générations. Certes, nous convenons, qu'au lendemain de leur arrivée, les immigrants connaissent une période d'adaptation, plus ou moins longue. Selon Ledent, Bélanger et Marois (2014 : 97-98), leur situation économique se trouve plus faible, quel que soit l'indicateur utilisé, que celle des natifs. Toutefois, c'est une situation qui s'améliorait par le passé, au point qu'après une quinzaine d'années environ, ils (les immigrants) pouvaient rejoindre le niveau économique des Canadiens et des Québécois de naissance ayant les mêmes caractéristiques qu'eux sur le plan professionnel. Cependant, ce n'est pas le même cas de figure pour les cohortes plus récentes, celles qui sont issues de ce que les auteurs appellent « *la nouvelle vague d'immigration* » et qui s'intègrent plus difficilement que les cohortes précédentes (Ledent, Bélanger et Marois 2014 : 97-98).

Cette nouvelle vague d'immigration canadienne et québécoise qui provient de l'Afrique, des Caraïbes et de l'Amérique latine, se distingue des précédentes sur plusieurs points. En effet, en plus d'être plus concentrée sur le plan de la destination (en particulier vers les trois principales métropoles du Canada que

sont Montréal, Toronto et Vancouver) et plus diversifiée sur le plan de l'origine ethnoculturelle, la nouvelle immigration canadienne se distingue également par son niveau d'éducation plus élevé. Au début du XXe siècle, les personnes immigrantes s'orientaient dès le départ vers le secteur primaire de l'économie : cultiver la terre, creuser des mines, abattre des arbres. Puis, un peu plus tard, soit vers le milieu du siècle, elles se sont dirigées vers le secteur secondaire en réponse à la demande pour les travailleurs du secteur manufacturier, notamment les sous-secteurs de l'automobile et du textile (Ledent, Bélanger et Marois 2014 : 97-98). Mais, aujourd'hui, près de la moitié des immigrants admis annuellement mettent les pieds sur le sol canadien avec un diplôme universitaire en poche. Ils sont en moyenne plus éduqués que les Canadiens de naissance. Ils aspirent à des emplois de niveau professionnel et cherchent à s'intégrer dans l'économie du savoir. Malgré tout, les immigrants récents éprouvent de grandes difficultés à s'intégrer sur le marché du travail. Comparativement à la population née au Canada, ils enregistrent des taux de chômage plus élevés, et sont moins bien rémunérés (Ledent, Bélanger et Marois 2014 : 98-99).

Il est important de souligner que les enfants des immigrants appartenant à des minorités visibles, comme les Noirs, ont tendance à vivre les mêmes difficultés sur le marché du travail que leurs parents. Même quand les enfants qui appartiennent aux minorités visibles sont plus éduqués que les natifs, quel que soit le niveau d'éducation, ils gagnent des revenus moins élevés que les non-immigrants, comme c'était le cas pour leurs parents (Ledent, Bélanger et Marois 2014). Dans le livre *La surqualification au Québec et au Canada*, une étude publiée en 2014 sous la direction de Mircea Vultur, il est révélé qu'au Québec, particulièrement sur le marché du travail de l'île de Montréal : « [...] une personne appartenant à un groupe de minorités visibles aurait 31 % de "chances" d'occuper un emploi pour lequel elle est surqualifiée qu'un blanc ayant les mêmes caractéristiques » (Vultur, 2014 : 117).

Selon Ledent, Bélanger et Marois (2014), il existe un aspect moins connu qui explique la difficulté d'intégration des immigrants et de leurs enfants sur le marché du travail concernant la surqualification. Il s'agit du « fait qu'ils possèdent un niveau d'éducation supérieur au niveau de la qualification requise par l'emploi qu'ils occupent » (Vultur, 2014 : 117). En effet, « on entend par surqualification les titres scolaires qui excèdent les exigences requises pour exécuter adéquatement des tâches » (Hou, Lu et Schimmele, 2019). En d'autres mots,

Le concept de surqualification se réfère à l'inadéquation entre le niveau de qualification (compétence) requis pour exercer l'emploi occupé et le niveau de qualification (éducation) de

l'employé. Une personne est dite surqualifiée si son niveau de qualification est plus élevé que celui de son emploi. (Ledent, Bélanger et Marois, 2014 : 101).

Notons que la surqualification ne constitue pas un phénomène qui ne concerne particulièrement les immigrants ni propre à la société canadienne et québécoise. Cependant, ce phénomène s'avère particulièrement important au Canada et au Québec où, dans les faits, il se trouve bien plus marqué chez les immigrants que chez les natifs (Ledent, Bélanger et Marois, 2014). De plus, la surqualification est très répandue parmi les titulaires d'un diplôme universitaire pour qui « l'écart de surqualification entre les immigrants et les natifs en termes d'intensité, mais aussi en termes de sévérité, puisque les premiers occuperaient deux fois plus souvent que les seconds un emploi ne nécessitant qu'un diplôme d'études secondaires » (Ledent, Bélanger et Marois, 2014 : 114). Cette situation n'est pas sans effets ni sans conséquence. En effet, selon Statistique Canada (2019) :

La surqualification a des conséquences néfastes sur les travailleurs et sur l'économie d'un pays. De nombreuses études montrent que les travailleurs surqualifiés sont enclins à être moins rémunérés et à avoir des conditions de travail plus précaires que les travailleurs présentant un appariement études-profession (p. ex. Chiswick et Miller, 2009; Fleming et Kler, 2008; Nordin, Persson et Rooth, 2010). Outre une pénalisation sur le plan économique, la surqualification entraîne des coûts psychologiques en ce qui a trait à la satisfaction au travail, à la qualité de vie et à l'état de santé (Bracke, Pattyn et von dem Knesebeck, 2013; Frank et Hou, 2018). La surqualification occasionne une utilisation inefficace du capital humain et une perte de productivité (Davia, McGuinness et O'Connell, 2017).

D'après Vultur (2014, p. 5), la surqualification apparaît aujourd'hui à la fois comme une question sociale importante et un champ de recherche qui n'est pas suffisamment exploré, notamment dans le contexte québécois et canadien. Elle touche une frange non négligeable de la main-d'œuvre qui progresse à des rythmes qu'on pourrait dire accélérés et variés. Elle tend surtout à devenir, dans les faits, un phénomène persistant tant sur le plan individuel que social, car, en fonction du niveau et du type d'observation et des méthodes utilisées, les valeurs de la surqualification augmentent en grandeur qui, dans certains cas, dépassent les 50 %. Les données disponibles « de 1990 à 2011, dans l'ensemble du Québec relatent que la proportion de personnes surqualifiées est passée de 17,9 % à 30,3% » (Vultur 2014 : 5). Notons que, toujours au Québec, « en moyenne, le revenu annuel net d'un travailleur surqualifié est de 37 % plus faible que celui d'un travailleur non surqualifié ». En plus de tout ça, il faut considérer aussi le gaspillage des ressources intellectuelles qu'engendre la surqualification, sans oublier la perte de productivité des individus « par le déclin de leurs aptitudes cognitives causé par le lien mal assorti entre le niveau

d'éducation et le niveau d'emploi » Vultur (2014 : 12). C'est ce qui explique entre autres, que les effets de la surqualification touchent beaucoup d'aspects de la vie individuelle et sociale. En effet, sur le plan individuel, il y a souvent, sinon toujours, de l'insatisfaction au travail, il y a aussi les questions de mobilité professionnelle et, bien sûr, les questions liées à la rémunération. Ce n'est pas sans raison que de nombreuses recherches montrent que la surqualification représente une source de démotivation, de frustration et une raison de départ de l'entreprise. Beaucoup de recherches montrent aussi que les surqualifiés ont tendance à être moins enclins à participer aux formations continues de l'entreprise et qu'ils adoptent des comportements contre-productifs, dus sans doute au déclin de leurs aptitudes cognitives, c'est-à-dire par la diminution de leurs valeurs sur le marché du travail (Vultur 2014, p. 12). Ce qui demeure clair, c'est qu'il reste « *que le marché du travail impose toujours ses lois implacables : ils sont nombreux, très nombreux les travailleurs « surqualifiés » à devoir se résoudre à accéder au marché du travail par la voie à des emplois peu qualifiés, et à y demeurer : parfois à raison de mauvais choix stratégiques, souvent faute de mieux » ( Vultur, 2014 : 12).*

À ce stade, il faut n'est pas superflu de question à savoir : Quelles catégories de personnes que les employeurs recrutent-ils? En réponse à cette question, selon Vultur, les employeurs ne recrutent pas toujours des diplômés, ni la force de travail au demeurant, c'est-à-dire, la force de travail où les avantages à long terme seront considérables, « mais de plus en plus des personnes, à savoir des individus définis et autodéfinis sur la base de leur unicité, » (Vultur, 2014 : 12) c'est-à-dire sur la base de leur caractère unique. Par ailleurs, ces personnes sont qualifiées et, selon les besoins à combler, elles sont plus ou moins scolarisées. Le plus important reste qu'elles doivent être pourvues de connaissances et de compétences multiples et dotées d'aptitudes, sans parler bien sûr des expériences diverses; « et surtout, elles ont des qualités personnelles que les entreprises désirent capter et instrumentaliser aux fins de la mobilisation des subjectivités au travail, point nodal du management contemporain » (Vultur, 2014 : 12). Il est évident, explique l'auteur, que le diplôme demeure un critère important, mais il en est un parmi d'autres : « il n'a pas le monopole des connaissances et des domaines de compétence » (Vultur 2014 : 12). Pourtant, nous sommes d'avis qu'il constitue une reconnaissance officielle forte, mais pas assez pour être embauché par certains employeurs. De ce point de vue, nous nous entendons sur l'idée que

l'étude d'un phénomène aussi complexe que la surqualification nécessite tant un examen approfondi de la structure du système d'interaction responsable des effets d'agrégation qui induisent une sur-scolarisation relativement au marché du travail, qu'une bonne compréhension des schèmes de préférences des employeurs au moment du recrutement (Vultur , 2014 : 12-13).

Comme nous l'avons déjà souligné dans la problématique de notre recherche, sous d'autres angles, « le vécu, examiné sous le prisme du sens subjectif » soulève un angle d'analyse par rapport aux questions relatives à la surqualification à laquelle la sociologie de l'action et les différentes approches interactionnistes sont sensibles. En effet, la surqualification relève aussi d'une affaire de réalité vécue et de telles considérations nous ramènent à nous questionner sur les différentes logiques, y compris celles des employeurs qui embauchent des surdiplômés en regard des postes à pouvoir (Vultur, 2014) Ainsi, nous nous demandons si nous avons affaire à des gestionnaires irrationnels « ou plus simplement, ont-ils appris à ne pas confondre diplôme, connaissances, domaines de compétence, qualités personnelles et aptitudes? » (Vultur, 2014 : 12) Sur ce point, au regard de la sociologie du travail, parmi toutes les questions examinées, celle de la qualification est peut-être la plus complexe, sans doute la plus controversée et éventuellement la plus pertinente. De manière générale, la qualification du travailleur désigne: L'ensemble des connaissances, expériences et qualités personnelles de celui-ci, dans son rapport aux choses, aux données et aux personnes. Connaissances explicites, assurément, formelles et structurées, généralement sanctionnées par un diplôme, lequel témoigne d'un niveau et d'un domaine de formation; mais aussi connaissances tacites, souvent liées de près aux expériences professionnelles et aux qualités personnelles, depuis les habilités générales jusqu'aux aptitudes (Vultur, 2014 : 12)

Il est clair que le champ de la qualification du travail s'assujettit de plus en plus aux fonctions qui s'articulent avec l'autonomie, le sens des responsabilités, la capacité à prendre de l'initiative, la motivation, sans oublier les capacités de communication et d'adaptation aux nouvelles réalités, et surtout les habiletés relationnelles (Vultur, 2014).

Après cet arrêt sur la qualification, revenons maintenant sur la surqualification qui nous intéresse particulièrement dans le cadre de cette recherche. Nous l'avons déjà souligné, la surqualification demeure un phénomène complexe, en tant que tel, nous allons nous pencher présentement sur son évolution au Québec pour la période allant de 1990 à 2011, une période marquée par deux récessions. Dans un rapport publié en 2011, par l'OCDE, Malanbwe (2014) constate qu'« en période de mauvaise conjoncture économique, les travailleurs licenciés et les nouveaux entrants sur le marché du travail sont prêts à accepter un poste en deçà de leurs compétences plutôt que rester indéfiniment au chômage » (Malanbwe 2014 : 22). Conséquemment, cette perspective devrait donc permettre de conclure que l'augmentation des sous-emplois est plus probable en période de récession et diminue en période de croissance. Il s'avère qu'après avoir dressé un portrait évolutif du phénomène, l'auteur constate une persistance voire même

une hausse de la surqualification au Québec. Et cette hausse, selon les données analysées, va vers une tendance structurelle et fait en sorte que nous ne pouvons pas établir un lien de cause à effet entre récession et surqualification (Malanbwe 2014). En effet, en comparant le Québec avec le Canada, on s'aperçoit que les taux de surqualification de ces deux régions sont identiques en 2011. Entre 1990 et 2011, une hausse de 12 points est notée, tant au Québec qu'au Canada. En fait, l'évolution de ce phénomène est continue et semble être indépendante de la conjoncture. Au cours de la période étudiée, l'emploi évolue avec la conjoncture économique, alors que le taux de surqualification croît de manière quasi continue dans chacune des deux régions (Malanbwe , 2014 : 29).

À ce stade, il faut bien se poser la question à savoir : qu'est-ce qui explique la hausse et la persistance de la surqualification au Québec? Selon Malambwe (2014), la documentation relève au moins trois facteurs explicatifs majeurs : « le progrès technique, le problème d'appariement des emplois et la capacité d'absorption de la main-d'œuvre par le marché » (p. 33). À nous d'ajouter un quatrième facteur : la discrimination systémique sur le marché du travail. Bien que certaines formes de discrimination soient subtiles et voilées, dans certains cas, elles sont directes, mais ce qui est clair, c'est que les statistiques nous permettent d'en découvrir les manifestations. En effet, et il n'en demeure pas moins que les membres des minorités visibles, même avec un taux de diplomation supérieur à la moyenne québécoise, sont deux fois plus victimes de chômage que les Québécois. Aussi occupent-ils des sous-emplois pour lesquels ils sont surqualifiés (Bourque, 2008, p. 85)?

### **3.4.2 Le concept d'adaptation dans le contexte migratoire**

Du point de vue historique, le mot adaptation vient du latin médiéval *adaptatio*, de la période allant du XIIIe au XVIe siècle, pour désigner l'action d'adapter, d'approprier, d'ajuster (Taché, 2003 : 23). En d'autres mots, il s'agit d'un processus où l'organisme réagit en conséquence pour survivre dans des conditions nouvelles dans lesquelles il se trouve placé (Grawitz, 1999 : 6). De son ancrage biologique, le concept d'adaptation a connu plusieurs mutations, comme le souligne Edgar Morin, cité par Taché :

L'adaptation nous apparaît alors comme l'effet de l'aptitude d'un être vivant, non seulement à subsister dans des conditions géophysiques données, mais aussi à constituer des relations complémentaires et/ou antagonistes avec d'autres êtres vivants, à résister aux concurrences/compétitions, et à affronter les événements aléatoires propres à l'écosystème dans lequel il s'intègre. Étant donné que l'écosystème n'est ni rigide ni invariant, il apparaît également que l'adaptation varie et se transforme, et que la notion d'adaptation elle-même varie et se transforme (Taché, 2003 : 78).

Morin propose de symboliser « l'adaptation dans une boucle conceptuelle qui organise les relations de l'adaptation avec l'intégration (sélection-intégration) » (Taché, 2003 : 78). C'est-à-dire un ensemble d'instructions qui relie intégration, adaptation et évolution. Selon le cas, ça peut être tout simplement dans une organisation, tout simplement ou plus grandement dans une société ou des systèmes sociaux. Rappelons que les systèmes sociaux sont constitués d'êtres vivants (les hommes et les femmes), non seulement doués d'une capacité d'auto-organisation, mais aussi de conscience, d'inconscience et d'une capacité symbolique. Ils sont capables de construire des projets, de mettre sur pied des stratégies et d'entreprendre des coopérations, etc. Ce sont là autant d'aptitudes qui les définissent de manière spécifique, en ce sens ils sont généralement appelés des acteurs des systèmes sociaux. Ces derniers définissent de manière spécifique, suivant la situation, leur adaptation et l'adaptation des systèmes auxquels ils participent (Taché, 2003). Par ailleurs, la notion d'adaptation est aussi un processus d'interaction entre l'individu (ou le groupe restreint) et le milieu social plus large où il se trouve. C'est un processus où l'individu se trouve souvent ou toujours dans l'obligation de modifier son comportement afin d'arriver à s'insérer dans ce milieu social (Legault et Fronteau, 2008 : 46). Abou, pour sa part, parle de l'adaptation comme d'un concept présentant une teneur écologique, en ce sens qu'il s'agit d'une acclimatation du migrant au milieu physique de la société d'accueil. En effet, selon l'auteur, « *le concept englobe l'aménagement de l'espace auquel procèdent les immigrants dans le but de réduire la différence qualitative angoissante entre l'habitat nouveau et l'ancien* » (Abou, 1998 : 127).

À ce stade, il convient de souligner, toujours en lien avec l'adaptation des personnes immigrantes dans le pays d'accueil, ce que Abou appelle les processus constitutifs de l'insertion des immigrants, qui a rapport avec les types d'émigration. Il est évident que le parcours n'est pas uniforme, c'est-à-dire qu'il n'est pas vécu de la même manière ni par les immigrants eux-mêmes ni par la société réceptrice. En effet, les chances de succès des immigrants sont fonction, entre autres, des catégories suivantes :

Si l'immigration est volontaire ou forcée, si elle est temporaire ou définitive, si elle est individuelle ou familiale, si les cultures en contact sont proches ou éloignées l'une de l'autre [...]. Mais, [...] les chances de succès du processus d'insertion des étrangers dépendent aussi de la politique de l'État récepteur et des attitudes de la société d'accueil (Abou, 1998 : 127).

Dans le cas du Québec, plusieurs auteurs parlent de son rejet, comme société d'accueil, du multiculturalisme en matière de politique d'intégration dans le modèle interculturel du Québec, toutefois, nous avons vu aussi que, pour d'autres auteurs, le Québec penche davantage vers un modèle

d'assimilation (Juteau, 1988, p. 34). Alors pour nous assurer de la cohérence de ces deux affirmations, nous allons présenter aussi le modèle assimilationniste. En quoi consistent les politiques de type assimilationniste?

Dans la perspective d'un chercheur comme Abou (1998) les politiques de type assimilationniste se caractérisent par le rejet des droits linguistiques et culturels des minorités ethniques, censés porter atteinte à l'intégrité de la langue et de la culture nationales, ainsi que par la volonté de soumettre les étrangers et leurs enfants aux normes et aux valeurs de la société réceptrice, sans laisser une marge quelconque à l'expression publique de leurs différences spécifiques. Aussi, Abou explique que, lorsque nous constatons que l'idéologie assimilationniste inspire la politique de l'État, l'insertion des personnes immigrantes ne peut pas se diriger vers ce que l'auteur appelle une forme normale d'intégration et d'acculturation dans le sens qui pourrait laisser une place aux innovations issues des parents d'insertion des personnes immigrantes. Elle se dirige plutôt vers le processus d'assimilation proprement dit, ce processus se traduit par des actions d'ajustement mécanisé à « l'engrenage social et d'aliénation dans la stéréotypie culturelle, qui, à la limite, signifie la déculturation et la dépersonnalisation » (Abou, 1998 : 135).

Ce que l'auteur appelle la capacité assimilatrice en ce qui concerne la société d'accueil est en fait le résultat de toute une évolution historique des institutions et des mentalités en ce qui concerne les rapports effectifs avec les étrangers et aux idées relatives à ces rapports. En ce sens, chaque société peut tirer avantage d'une histoire particulière, souvent ponctuée par des combinaisons variables d'attitudes et d'idéologies opposées : racisme et antiracismes, xénophobie et xénophobie, etc. (Abou, 1998). Force est de constater que, dans le cas du Québec, particulièrement, les faits sont observés, par exemple, les difficultés scolaires, les emplois mal rémunérés chez la population immigrante, le taux de chômage, la discrimination sur le marché du travail à l'égard des Noirs.

L'on considère alors que les rapports sociaux ethniques représentent, avec les rapports de classes et les rapports de sexe, un des grands modes de la différenciation et de la hiérarchie sociale; ils renvoient à des classements opérés selon les différences, réelles ou imaginaires, des origines, des cultures, des appartenances nationales et régionales. Toutes les dimensions des rapports ethniques, économiques, politiques et idéologiques, y sont abordées du point de vue matériel et idéal qui assure leur production et leur reproduction (Juteau, 1988 : 35).



Bref, dans une approche plus large ancrée dans les rapports sociaux, les positions et les comportements des groupes en présence, sur les plans économique, social et institutionnel, trouvent leur source à partir de la structure globale du système mondial et s'articulent historiquement autour des divisions sociale et internationale du travail (Juteau, 2015, p. 20). Cette dernière désigne la répartition de la production entre les différents pays, ou même les différentes régions, chacun ayant pour devoir de se spécialiser dans les domaines où il est le mieux placé. Durkheim va plus loin avec la notion de la division du travail. Selon lui, elle recouvre, d'une part, la vie sociale tout entière, car elle constitue le processus de différenciation à partir duquel se distinguent les unes des autres les différentes fonctions économiques, juridiques, religieuses, politiques, d'autre part, la séparation technique en ce qui concerne les opérations de production. Pour Marx, la division sociale du travail représente le résultat du processus historique de différenciation des activités sociales en parlant des institutions, des rapports et des groupes sociaux (Grawitz, 1999 : 131). Notons que le concept de rapport social désigne un principe de division d'une formation sociale, un ensemble de processus qui tendent à séparer la totalité des membres d'une formation sociale en deux ou plusieurs groupements, non seulement différenciés par les attributs sociaux [...], mais encore hiérarchisés entre eux [...] et, de ce fait, engagés dans une lutte perpétuelle, le plus souvent sourde et latente, mais pouvant devenir manifeste et ouverte (Juteau, 1988 : 34).

Comme le souligne Juteau, il est en général très difficile pour les sociétés à travers les relations interethniques de modifier l'ordre international. Elles ne permettent guère de bouleverser la structure, du moins à court terme. C'est pour cette raison que l'auteure propose, pour l'essentiel, d'enraciner « l'approche constructiviste dans les rapports sociaux, sans toutefois envisager les relations ethniques comme déterminées mécaniquement par les rapports de production capitalistes et l'identité ethnique comme une fausse conscience » (Juteau, 1988 : 34). Ainsi, l'auteure trouve qu'il devient également essentiel de conceptualiser la diversité des rapports sociaux, car il s'avère que chacun d'eux peut produire des catégories sociales spécifiques, analytiquement distinctes. Jusqu'avant ce dernier point, Juteau a théorisé la question avec Weber et Bauer. Sur ce point, elle estime que cette voie exige de dépasser Weber, qui, selon l'auteure, tout en rattachant les relations sociales à des processus plus globaux liés au souvenir de la migration, de la colonisation et de l'annexion, théorise peu ces rapports. Quant à Bauer, sa définition de la nation comme un produit jamais achevé d'un processus constamment en cours réduit la formation de cette dernière aux rapports sociaux de production (Juteau, 1988 : 20).

C'est ainsi que, pour poursuivre sa réflexion, Juteau fait appel aux travaux de Guillaumin (1972) qui traitent de « l'idéologie raciste et le rapport constitutif des majoritaires et des minoritaires ». L'auteure entend ici « le sens de dominants et de dominés, produits de rapports de pouvoir, et non dans le sens du nombre » (Juteau, 1988 : 20). Selon Juteau, Guillaumin s'inspire d'une tradition sociologique moins positiviste qu'en Amérique du Nord, ainsi elle parle de statut minoritaire et non de groupe minoritaire. De ce fait, elle s'intéresse moins aux spécificités des groupes racisés qu'aux caractères communs à la minorité. Selon Guillaumin, souligné par Juteau, les minoritaires possèdent en commun, c'est la forme de leur rapport avec la majorité : « *Ils sont, au sens propre du terme, en état de minorité. Minorité : être moins* ». Ce rapport qui unit l'intérieur du même univers symbolique minoritaire et majoritaire, a deux faces, l'une concrète, qui peut inclure l'appropriation, l'exploitation et l'oppression, l'autre, idéologico-discursive [...], en l'occurrence l'idéologie raciste (Juteau, 1988 : 21).

Il s'avère essentiel de comprendre de l'idéologie raciste que, si nous contestons l'existence de catégories biologiquement différenciées, nous ne pouvons pas rejeter pour autant l'existence de catégories socialement créées issues d'un rapport de domination à l'intérieur duquel sont choisies les marques qui les délimitent (Juteau, 1988). C'est exactement ce qui se passe, selon notre compréhension, sur le marché du travail québécois à l'égard des groupes racisés, en particulier des membres de la MNQPAC, ce qui rend difficile l'adaptation de cette catégorie sociale. Elle rentre dans un rapport de domination qui, dès le départ, fixe les limites, subtiles, dans certains cas, mais visibles dans d'autres, pour l'essentiel, elles sont là.

### **3.5 Portrait de la discrimination systémique et ses dérivés**

Les recherches effectuées par Bourque en 2008 laissent comprendre que la discrimination systémique résulte d'un ensemble de règles et de pratiques qui sont directement ou indirectement discriminatoires. Ainsi, un certain nombre de barrières, comme l'expérience canadienne exigée, des tests contenant des biais culturels, l'absence de critères spécifiques, l'attitude du personnel préposé aux renseignements ou faisant partie du jury de sélection, peuvent contribuer à exclure des membres de minorités visibles de certains emplois et de certains secteurs.

Il est essentiel de comprendre que la discrimination ne se limite pas au seul acte individuel, isolé ou volontaire. Elle se caractérise aussi par des actes souvent liés à un système de relations sociales, et elle

peut être plus ou moins consciente. Ainsi, la discrimination crée des barrières qui empêchent la pleine participation des membres des groupes culturels ou racisés aux activités des organisations. Prenons, par exemple, le cas des immigrants appartenant à la MNQPAC, qui se retrouvent souvent concentrés dans des secteurs d'emploi en fonction de leur appartenance raciale. Cette stratification limite leur interaction dans les secteurs de l'activité économique où ils sont généralement et traditionnellement absents, comme dans la fonction publique ou dans des postes de responsabilités de grandes entreprises. En terme plus simple, la discrimination favorise l'exclusion des membres des minorités raciales du marché du travail dans des fonctions de haut niveau et les confine dans des rôles de statut inférieur (Bourque, 2008). Faut-il souligner que « les groupes dominants de la plupart des sociétés légitiment le système de stratification sociale par une idéologie justifiant la situation d'inégalité qui les avantage » (Ibanez, 1998 dans Bourhis, Gagnon et Moïse, 1999).

Dans les lignes précédentes, nous avons tenté de dresser un portrait chronologique de la déqualification, pour enfin établir un lien avec des formes de discrimination d'une manière générale liée au marché du travail. Dans ce contexte, nous avons jugé important de mettre l'accent sur la discrimination en embauche en particulier. Bien avant de toucher ce point, nous allons effectuer un retour sur la discrimination systémique qui englobe, entre autres, la discrimination dite directe ou indirecte. Dans un rapport publié en 2011 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à la suite d'une consultation sur le profilage racial et la discrimination systémique, nous retenons cette définition :

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 teintées de préjugés, ainsi que sur des modèles organisationnels et des pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la Charte (Eid, 2011 : 13-14).

La Charte canadienne des droits et libertés dans son article 15 dit ce qui suit :

La discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs reliés à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, obligations ou désavantages

non imposés à d'autres ou d'empêcher ou restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et avantages offerts à d'autres membres de la société. (Eid, 2012 : 2)

En des termes plus simples, le lexique des sciences sociales définit la discrimination seulement, comme « *la séparation, la distinction entre individus ou groupes d'après certains caractères particuliers aboutissant à une inégalité, renforcée par la coutume ou même la loi* » (Grawitz, 1999 : 128). Dans cette définition, nous retenons le concept d'inégalité pour parler de la discrimination en entreprise qui se caractérise, selon Chicha, par le rôle que jouent des employeurs dans l'inégalité vécue et subie par les personnes immigrantes, particulièrement dans la déqualification qu'elles subissent. C'est une situation que nous ne puissions pas réfuter, avec des pratiques de recrutements, des critères de sélection ou de promotion ayant des effets discriminatoires se combinant aux obstacles de toutes sortes qui conduisent, en général, les personnes immigrantes à une déqualification durable (Chicha, 2012 : 101). À présent, nous souhaitons nous pencher sur la discrimination à l'embauche particulièrement. Pour commencer, nous nous référons à la définition suivante :

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 évalués sur la seule base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs expériences pertinentes (Eid, 2012 : 2).

Soulignons d'entrée de jeu qu'au Québec, la discrimination en embauche est interdite, d'un côté par la Charte des droits et libertés de la personne (art. 10 et 16), d'un autre par la Loi canadienne sur les droits de la personne en ce qui a trait aux employeurs relevant de la compétence fédérale (art. 7). Parallèlement, il existe certains instruments internationaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 7) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 26) qui interdisent la discrimination en général, pendant que d'autres la prohibent plus spécifiquement dans le domaine de l'emploi (Eid, 2012). Ainsi,

le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels garantit le droit au travail sans discrimination (art. 2.2 et 6.1), alors qu'en vertu de la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), les États membres, dont le Canada fait partie, s'engagent « à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir (...) l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière (art. 2) (Eid, 2012 :1-2).

Or, malgré tout, ces dispositions, dans les faits, ne font pas que la discrimination soit disparue du marché de travail en particulier et dans la société québécoise en général. En effet, parmi les différents travaux récents réalisés en ce sens sur la question, nous retenons un article de Victor Armony, où il est question des expériences récentes de consultation publique en lien avec la diversité et la discrimination. La partie suivante, choisie dans la conclusion d'Armony, traduit bien notre pensée ne mentionnant que la reconnaissance par la population québécoise francophone de la discrimination systémique semble se heurter à un double blocage en amont de toute tentative gouvernementale de collecte d'information et de démonstration empirique à propos du phénomène : le déni de statut de victime à l'« autre » (qui ferait le choix de ne pas accepter l'offre d'intégration à la société majoritaire) et le rejet pour-soi du statut de responsable d'une injustice sociétale (ou de récipiendaire involontaire des retombées d'une telle situation). Ce cadre discursif, appuyé sur la représentation prédominante de l'immigrant comme maître de ses décisions et de la nation québécoise comme entité fragile et trop maltraitée par les non-nationaux (qui pratiquent le *Québec-bashing*), réduit fortement la possibilité de déployer une véritable discussion collective au sujet des injustices sociales fondées sur les appartenances et les barrières sociales qui en découlent (Armony, 2020 : 15).

Ainsi n'est-il pas intéressant maintenant de faire une ouverture sur la discrimination perçue. Cette dernière est en général laissée de côté, voire dévalorisée, en raison de son caractère subjectif. Toutefois, ce qui est clair c'est que la cohésion sociale risque de prendre un gros coup quand des membres de certains groupes seront victimes de discrimination. (Fortier, 2014, p. 38). Par définition, « la discrimination est perçue lorsqu'un individu a le sentiment d'avoir été traité injustement en raison de son appartenance à une catégorie sociale particulière » (Banerjee, 2008 : 383).

Par rapport à cela, en analysant les données de l'*Ethnic Diversity Survey*, Fortier constate qu'il y a un écart important en ce qui concerne la perception de la discrimination entre les personnes racisées et celles qui ne le sont pas. En effet, les données analysées montrent que 35,9 % des personnes membres d'une minorité visible rapportent des expériences de discrimination. Pourtant, celles n'appartenant pas à une minorité racisée ne le font qu'à la hauteur de 10,6 % (Fortier, 2014 : 38). À cet égard, des auteurs, souligne Fortier, ont constaté aussi que, après au moins dix ans dans le pays d'accueil, les personnes immigrantes racisées, qui connaissent probablement mieux leurs droits, s'attendent de plus en plus à ce que pour des compétences égales, elles obtiennent les mêmes traitements sur le marché du travail que les natifs et que,

de plus en plus, elles attribuent de moins en moins leur situation sur le marché de l'emploi à une période d'adaptation qu'implique le processus d'immigration (Fortier, 2014 : 38).

Rupa Banerjee, dans une étude, examine la discrimination perçue en milieu de travail chez les minorités racisées au Canada. Plus précisément, l'étude cherche à expliquer comment « les expériences objectives de désavantage et les attentes en matière d'équité influencent les perceptions de la discrimination des minorités raciales » (Traduction libre) (2008 : 380). Les résultats montrent que, bien que ces deux facteurs affectent les perceptions de la discrimination, les attentes en matière d'équité peuvent se révéler particulièrement importantes. Quoique les nouveaux immigrants soient en général parmi les groupes les plus défavorisés du marché du travail canadien, ils sont moins susceptibles de percevoir de la discrimination que les immigrants de longue date, qui peuvent avoir des attentes plus élevées en matière de traitement équitable. L'éducation augmente également la perception de discrimination parmi les immigrants, peut-être en raison des attentes plus élevées des immigrants instruits (Banerjee, 2008). En effet,

Les immigrants ayant fait des études postsecondaires sont plus susceptibles de percevoir la discrimination en milieu de travail que leurs homologues moins scolarisés. Cela appuie les prédictions de la théorie de la privation relative et du modèle du prototype. Les immigrants instruits comparent probablement leur situation à celle des Canadiens ordinaires (blancs) ayant un niveau d'instruction similaire et ont des attentes relativement élevées en matière de réussite professionnelle. Si les immigrants instruits constatent que leurs compétences ne sont pas reconnues et qu'ils ne sont pas en mesure d'atteindre le niveau de réussite qu'ils espéraient, ils peuvent se sentir victimes de discrimination. De plus, comme l'éducation est connue pour accroître la prise de conscience des inégalités sociales, les individus instruits peuvent également être plus sensibles aux cas d'injustice. (Traduction libre) (Banerjee, 2008 : 398).

Avant d'arriver à cette conclusion, l'auteure a présenté des données qui montrent que les minorités raciales peuvent ressentir de la discrimination, pas tout à fait évidente quant aux revenus. C'est-à-dire une discrimination qui ne peut pas être vue seulement à travers les désavantages objectifs. Pourtant, c'est en général de cette façon qu'on identifie la discrimination, entre autres, en milieu de travail. Toutefois, l'inégalité des revenus peut augmenter les perceptions de discrimination chez les minorités raciales en milieu de travail, surtout pour les personnes très instruites qui constatent souvent, par rapport aux Blancs, que leurs compétences sont en général sous-évaluées. En plus, les faits analysés montrent aussi que certains employés des minorités raciales peuvent subir, de la part d'autres collègues, de gestionnaires ou de clients, un traitement discriminatoire subtil et généralisé sans pour autant faire face à une injustice objective (Banerjee, 2008).

### **3.6 La définition des concepts dans la littérature**

Plusieurs concepts clés en rapport avec notre sujet et notre problématique ont été définis dans le cadre de notre cadre théorique et conceptuel.

#### **3.6.1 La discrimination systémique**

La discrimination systémique est un concept nouveau dans la littérature. L'office québécois de la langue française en 2017 définit la discrimination systémique comme étant la discrimination qui prend sa source dans des pratiques, usages et coutumes en apparence neutres, mais ayant des effets discriminatoires intégrés dans les structures d'emploi des entreprises qui excluent des membres de certains groupes pour des motifs non liés aux exigences de l'emploi.

La discrimination systémique porte notamment sur les caractéristiques sociodémographiques des individus, par exemple leur âge, leur sexe ou encore leur couleur de peau. Cette fiche fait partie du Vocabulaire des relations professionnelles. Le processus de discrimination systémique est, dans l'organisation sociale, l'ensemble des discriminations qui relèvent de relations systémiques de fonctionnement d'une société donnée.

La discrimination systémique « s'entend des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des particuliers ou des groupes à des possibilités d'emplois, en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort. » [CN c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne), [1987] 1 RCS 1114, p. 1138]. D'autre part, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse définit le racisme systémique qui est en lien avec la discrimination systémique :

Une production sociale d'une inégalité fondée sur la race dans les décisions dont les gens font l'objet et les traitements qui leur sont dispensés. L'inégalité raciale est le résultat de l'organisation de la vie économique, culturelle et politique d'une société. Elle est le résultat de la combinaison de ce qui suit : la construction sociale des races comme réelles, différentes et inégales (racialisation); les normes, les processus et la prestation des services utilisés par un système social

(structure); les actions et les décisions des gens qui travaillent pour les systèmes sociaux (personnel).<sup>14</sup>

Tout bien considéré, selon Christian Delacampagne, « Le racisme commence lorsqu'on cherche à donner à des inégalités sociales une justification fondée dans la nature, accompagnée de références explicites à des éléments de savoir biologique [...] » (Delacampagne, 2000 : 30). Autrement dit, le racisme est la meilleure justification qui explique les rapports d'exploitation et de domination des Occidentaux, qui a commencé avec l'esclavage des Noirs, sous prétexte que ces derniers constituent une race inférieure par rapport aux Blancs (Delacampagne, 2000).

Il apparaît que systématiquement, les chances des acteurs blancs de décrocher un emploi ou d'obtenir un logement sont significativement supérieures à celles des acteurs noirs. En définitive, on peut dire que l'hypothèse de la discrimination fondée sur la « race » demeure encore l'explication la plus plausible de la distribution inégale des ressources matérielles entre les groupes radicalisés et non radicalisés dans la sphère publique (Eid et Ducharme, 2005 : 9).

En effet, c'est l'instrument de domination sociale qui donne le plus de résultats depuis les 500 dernières années. Il a été « inventé » dès le début de l'Amérique et du système capitaliste, soutient Aníbal Quijano. Selon lui, la race est à la fois le mode et le résultat de la domination coloniale moderne. Cette forme de domination centrée sur la race, ajoute l'auteur, est présente dans tous les champs du système capitaliste mondial (Quijano, 2007 : 111). En effet, complète Quijano, quand nous parlons de la race, « il s'agit d'une construction idéologique nue, qui n'a, littéralement, rien à voir avec la structure biologique du genre humain et tout à voir, en revanche, avec l'histoire des rapports de pouvoir dans le capitalisme mondial, colonial/moderne et eurocentré » (Quijano, 2007 : 113). Pour Paul Eid et Daniel Ducharme, on peut parler de « race sociale », c'est-à-dire la race socialement construite (Eid, 2007 : 7). Nous utilisons cette approche de la race pour notre travail, parce que c'est le caractère social de la race qui nous intéresse par rapport à la domination dont sont victimes les membres de la MNQPAC sur le marché du travail québécois. Autrement dit, « les préjugés et la discrimination fondés sur la race, ainsi que les inégalités qui en découlent [...] » (Eid, 2007 : 7).

---

<sup>14</sup> [https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire\\_OCPM\\_racisme-systemique.pdf](https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_OCPM_racisme-systemique.pdf), p 7.

Consulté le 23 octobre 2021



### 3.6.2 La définition du concept d'intégration

L'intégration en sociologie, décrit généralement- les **modes d'attachement des membres à un groupe ou à une société**. Ce terme est souvent utilisé par les sociologues en référence à l'intégration des personnes immigrées ou issues de l'immigration. Les auteurs comme Alba et Foner apportent la définition suivante :

L'intégration se réfère aux processus qui augmentent les possibilités des immigrants et de leurs descendants d'obtenir les moyens de s'incorporer dans la société, ainsi que l'acceptation sociale par la participation à des institutions majeures, telles que les systèmes éducatif et politique, le marché du travail et du logement. (Traduction libre) (Alba et Foner 2015 : 3).

Cette définition correspond bien à la première vague d'immigrants venant d'Haïti, car être Haïtien à Montréal dans les années 60, explique, Françoise Morin « c'était pratiquer comme médecin, être enseignant ou professionnel.

L'article, l'intégration : un concept en difficulté Michel Wieviorka, publié dans Cahiers internationaux de sociologie 2008/2 (n° 125), pages 221 à 240 explique que depuis Émile Durkheim la pensée sociologique a commencé à accorder une place importante à la question de l'intégration. L'idée étant de penser, avec la notion ou le concept d'intégration, les processus par lesquels un groupe social, national, familial, etc., s'approprie les individus pour assurer sa propre cohésion. L'auteur note que la sociologie de l'intégration part du groupe, de l'ensemble, de la totalité, ce qui ne veut pas dire qu'elle ignore l'individu. Mais à l'évidence, sa première préoccupation est l'unité ou l'intégration du groupe ; son orientation générale, pour utiliser le vocabulaire de Louis Dumont, est « holiste ». Toutefois, il faut considérer dans le monde actuel la perspective de l'intégration est affaiblie, tandis que celle de l'individu, du sujet et des interactions devient de plus en plus prégnante. Il y a là, selon les interprétations les plus courantes, la conséquence, ou l'effet, parmi les plus spectaculaires, de la globalisation économique.

### 3.6.3 Acculturation ou intégration

Pour sa part, Dominique Schnapper préfère l'acculturation comme processus d'intégration, versus l'assimilation. Pour cette auteure, avec le concept d'assimilation, les individus et les groupes semblent perdre toutes leurs spécificités d'origine. C'est exactement ce que Abou croit, lui, dans sa démarche. Cependant, en comparant les deux points de vue, nous comprenons que les deux auteurs se rejoignent quelque part. Par exemple, quand Schnapper souligne le caractère souvent inégal de l'acculturation. En effet, elle indique que les relations culturelles et politiques que les personnes immigrantes établissent avec

la société d'intégration ne sont pas égalitaires; elles sont confrontées à une entité historique, politique et culturelle déjà constituée (Schnapper, 1991 : 95). Ce qui explique, selon notre compréhension, que pour tirer son épingle du jeu, il faut plus qu'une acculturation, mais plutôt une bonne assimilation des valeurs de la société d'accueil, ce qui n'est pas toujours évident.

#### **3.6.4 La définition de la discrimination positive**

Comment peut-on la définir la discrimination positive? Pour Kymlicka, « la discrimination positive est généralement défendue en tant que mesure temporaire, jugée nécessaire afin d'accélérer l'évolution vers une société indifférente à la couleur de la peau de ses membres » (2001 : 13). Cette action qui vise à favoriser certains groupes sous-représentés dans une société donnée, afin de corriger les inégalités, pourrait être considérée comme une discriminatoire. En tant que mesure temporaire pour justifier une quelconque évolution des groupes racisés, cette action justifie plus encore la différence entre les êtres humains. Comme si avoir telle ou telle couleur de peau pouvait faire une différence sur la compétence d'une personne pour occuper une fonction. Ainsi, la logique de la discrimination positive voudrait-elle dire que si une personne se retrouve à cette place, ce n'est pas par compétence, mais par faveur. Nous comprenons ici que même dans la divergence idéologique « la discrimination positive [...], exacerbe précisément le problème qu'elle devrait résoudre en rendant les gens davantage conscients des différences entre les groupes et en accentuant leur ressentiment à l'égard des groupes autres que le leur » (Kymlicka, 2008 : 13).

Parmi les différentes formes de manifestation de la discrimination systémique sur le marché du travail québécois, dans ce seul point à partir des témoignages, nous avons discuté autour de trois formes possibles qui occasionnent la *déqualification* des personnes noires *qualifiées* : la question des noms de famille, le processus de recrutement et la discrimination positive. Ces éléments font partie des mécanismes d'exclusion, largement présentés au chapitre 2, visant à exploiter fortement la différence par la discrimination et le racisme (Bourque, 2008). À ce propos, on se rend à l'évidence que le racisme et la discrimination ne se manifestent pas de la même façon dans tous les milieux de travail.

Se référant à la pensée de Bajoit (2009), la relation sociale est définie comme un échange entre deux acteurs, qui éveille chez eux des attentes culturellement définies (ils poursuivent des finalités et ils espèrent des rétributions) et qui se déroule sous des contraintes sociales (ils ont des ressources limitées et chacun tend à dominer l'autre et à se défendre de sa domination). Du même coup, une relation sociale

est une forme de coopération (ils mettent leurs ressources et leurs compétences au service des finalités), qui tend nécessairement vers l'inégalité (leurs rétributions dépendent de la place qu'ils occupent dans la relation et de l'emprise qu'ils parviennent à exercer sur l'autre. [...])

L'auteur avance que la plupart des relations humaines sont donc inégalitaires, réellement ou potentiellement : chaque acteur tend à s'approprier un plus grand contrôle sur ses propres finalités, sur ses ressources et ses rétributions, même si c'est au détriment de l'autre, et cette tendance se traduit par de la domination sociale si l'autre ne s'en défend pas ou s'il n'a pas les moyens de s'en défendre (Bajoit, 2009 : 51-52). Quand nous avançons que le racisme est souvent lié à un système de relation sociale, c'est au regard de la définition précédente. En effet, nous avons compris que la personne qui est censée être neutre au milieu de deux camps (si nous pouvons illustrer nos propos comme tels), se trouve à faire face à des attentes culturelles en lien avec sa race, c'est-à-dire son origine ethnique, qui produisent des contraintes sociales qui, elles, avec les sens culturels produisent à leur tour de l'action sociale. Mais, nous ne savons pas vraiment « comment (par quels processus) les contraintes sociales et les sens culturels produisent de l'action sociale, et comment les logiques d'action, dans lesquelles les acteurs s'engagent, (re)produisent des contraintes et des sens » (Bajoit, 2009 : 52).

### **3.6.5 Minorité noire visible**

Les minorités visibles correspondent à la définition que l'on trouve dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il s'agit de personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Il s'agit de Chinois, de Sud-Asiatiques, de Noirs, de Philippins, de Latino-Américains, d'Asiatiques du Sud-Est, d'Arabes, d'Asiatiques occidentaux, de Japonais, de Coréens et d'autres minorités visibles et de minorités visibles multiples. Des élèves immigrants incluent les jeunes immigrants de première génération (des jeunes de 15 ans nés à l'étranger) ainsi que les jeunes immigrants de deuxième génération (des jeunes de 15 ans nés au Canada et dont au moins un des parents est immigrant). La majorité des jeunes immigrants de première et deuxième génération étaient membres d'un groupe de minorités visibles (66 % et 52 % respectivement). Les jeunes immigrants de minorités visibles constituent 12 % des participants à l'EJET, tandis que les élèves nés au Canada et n'étant pas de minorités visibles en représentaient 75 %.

### 3.7 Liens entre les concepts

Les injustices dont sont victimes les personnes immigrantes sur le marché du travail québécois, particulièrement les minorités racisées, sont liées de telle sorte que passé, présent, avenir ne peuvent être différents de ce qu'ils ont été, sont ou seront (Grawitz, 2000 : 120). Par exemple, dans le texte de Chicha, titré *Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal* et celui de Paul Eid, *Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination*, tous deux publiés en 2012, nous avons constaté qu'il y a un enjeu d'éthique qui se décline en matière d'injustice en ce qui a trait à l'immigration, c'est-à-dire contraire aux enjeux de justice : questions de responsabilité, éthique (équité), morale (solidarité) et pratique (viabilité). Dans ces textes, les auteurs dévoilent bien les injustices subies par les minorités racisées sur le marché du travail. Autrement dit, les auteurs présentent de manière très explicite les facteurs sociaux déterminants dans lesquels les immigrants sont englués.

Talcott Parsons, dans sa théorie de l'action qui se situe expressément dans la lignée des pensées de Hegel, de Kant, de Marx et de Weber (Honneth, 2011 : 18), offre le meilleur exemple d'une conception de la société qui cadre bien avec notre démarche de recherche. Selon Parsons :

les valeurs éthiques qui constituent la réalité ultime de toute société se diffusent dans les sous-parties, par le biais du système culturel, en caractérisant les orientations d'action de ses membres à travers plusieurs mécanismes : attentes au sujet de leurs rôles, obligations implicites et idéaux sociaux inculqués, en résumé, à travers un tissu de pratiques sociales (Honneth, 2011 : 18)

Autrement dit, toute action, qu'elle soit dans sa nature individuelle ou collective, ou encore tout comportement, toute conduite, dans son ensemble, consciente ou inconsciente, représente un système général d'actions divisibles en sous-systèmes (De Coster, 1996). Toutefois, la stabilité structurelle du système est loin d'être absolue, car sa perméabilité reste ouverte aux influences de l'extérieur, ce qui entraîne d'inévitables réajustements (De Coster, 1996 : 69). Pour H. Lefebvre, « le structuralisme, en privilégiant la stabilité de la structure, ne tient pas compte des contradictions internes "de l'action profonde du négatif", c'est-à-dire du temps de ce qui n'a pas réussi » (Grawitz, 2000 : 386).

### **3.8 Liens entre les différents concepts de la thèse**

L'intégration des immigrants issus de la minorité noire aurait comme obstacle la discrimination systémique et intersectionnalité qui s'exprime par la disqualification des personnes immigrantes sur le marché du travail québécois. En effet, l'intégration qui se réfère aux processus qui augmentent les possibilités des immigrants et de leurs descendants d'obtenir les moyens de s'incorporer dans la société. Les personnes issues de la minorité noire font face à une discrimination systémique. Cette situation indique dans la perspective de Schnapper que les relations culturelles et politiques que les personnes immigrantes établissent avec la société d'intégration ne sont pas égalitaires; elles sont confrontées à une entité historique, politique et culturelle déjà constituée. Il faut travailler davantage pour corriger cette situation en faisant de l'immigrant une priorité.

### **3.9 L'herméneutique comme stratégie théorique**

Avant de découvrir Gadamer dans un séminaire doctoral, nos réflexions en rapport avec l'herméneutique étaient cohérentes avec la vision de Ricœur en matière d'interprétation d'un texte. C'est d'ailleurs encore le cas, car le concept d'épreuve chez Ricœur demeure au cœur des travaux de notre thèse de doctorat. Nous travaillons principalement dans le champ sociohistorique. Notre matériel est constitué d'ouvrages écrits en français par des historiens, des politologues et surtout des sociologues spécialistes de la question, et ces chercheurs touchent en tout ou en partie à la problématique à l'étude. L'aspect comparatif comprend le travail d'aller-retour du cas empirique étudié au cadre théorique proposé dans notre démarche de recherche.

En ce sens, nous sommes du même avis que Ricœur selon lequel « lire un livre, c'est considérer son auteur comme déjà mort et le livre comme posthume ». En effet, « c'est lorsque l'auteur est mort que le rapport au livre devient complet et en quelque sorte intact; l'auteur ne peut plus répondre, il reste à seulement lire son œuvre » (1986 : 155). De plus, à nos yeux, « la fin dernière de l'herméneutique est de mieux comprendre l'auteur qu'il ne s'est compris lui-même » (Ricoeur, 1986: 161). Nous avons donc une nette préférence pour l'analyse ricœurienne dans nos démarches de recherche avec l'herméneutique.

Toutefois, l'analyse de Vallée (2013) qui consiste à dépasser l'opposition entre Gadamer et Ricœur sur la question du sens (l'occasionnalité et l'idéalité) nous a interpellés. Nous sommes finalement en accord avec sa thèse selon laquelle il n'y a pas d'opposition réelle entre les deux penseurs, mais plutôt un rapport dialectique. Ainsi, nous pouvons mieux faire ressortir les deux aspects de l'œuvre dans le langage en mettant en relation les modèles du dialogue et du texte.

Pour notre part, nous croyons même qu'il y a complémentarité entre les modèles de Ricœur et de Gadamer. C'est-à-dire que nous voyons « un rapport qui unit deux termes qui se complètent et souvent se conditionnent, bien qu'ils soient opposés comme le haut et le bas, le concret et l'abstrait » (Grawitz, 1999 : 77). À nos yeux, cette complémentarité permet de mieux mettre en rapport ce qui est théorique et ce qui est empirique dans un cadre conceptuel herméneutique.

Dans le cadre de notre recherche, le rapport entre ce qui est empirique et ce qui est théorique, c'est-à-dire le travail d'aller-retour, sera constitué, dans un premier temps, d'une analyse des sources secondaires des auteurs qui se sont déjà penchées sur la problématique de l'intégration des personnes immigrantes racisées sur le marché du travail québécois, comme c'est le cas pour les textes de Chicha et de Eid, largement cités dans ce projet. En effet, ces auteurs touchent plusieurs minorités racisées, mais pas spécifiquement la minorité noire du Québec. Nous, de notre côté, comptons mettre l'accent sur cette dernière. C'est, en fait, ce qui caractérise, comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, l'élément original de notre démarche. C'est pourquoi, dans un deuxième temps, nous développerons notre propre terrain dans un cadre microsociologique. Concrètement, il s'agira de l'étude d'une catégorie sociale dans la réalité (en particulier les membres de la MNQPAC, dans des milieux de travail) à partir d'entrevues avec des personnes sélectionnées à cet effet.

### **3.10 La discrimination systémique définie comme une variable pertinente.**

Nous définissons une variable comme un concept opérationnalisé, c'est-à-dire un concept transformé en outil de recherche (Gilles, 1994 : 30). Il faut comprendre le concept de variable, ce que nous disent Raymond Boudon et Paul F. Lazarsfeld, cité par Alain Gilles soit « le résultat de la partition d'ensembles d'objets selon un ou plusieurs critères spécifiques : sexe, niveau de qualification, âge sont des exemples de variables » (Gilles, 1994 : 30). La transformation des concepts en variables doit supposer à cet effet un

plan de recherche qui doit prévoir la distribution d'un ensemble d'éléments sur des caractéristiques que sont les variables en question. C'est pour cela, souligne Alain Gilles, qu'une variable doit garder la propriété analytique dont elle dérive (Gilles, 1994). Par définition, selon Arthur L. Stinchcombe, une variable en science, « est un concept qui peut avoir différentes valeurs. En ce sens, la variable se distingue de la notion de constance » (Gilles, 1994 : 30).

Nous avons décidé de transformer le concept de discrimination systémique en variable, parce que, d'une part, il se trouvait très présent à travers presque toutes les catégories des recherches de données de notre revue de littérature, d'autre part, il était aussi présent dans les différentes catégories qui émanent des témoignages de nos participants. Nous définissons ici « les catégories comme les différentes étapes sous lesquelles se présente une même variable » (Gilles, 1994 : 30). D'où notre intérêt pour considérer la discrimination systémique comme une variable pertinente.

## CHAPITRE 4

### CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Ce chapitre présente la méthodologie suivie pour parvenir à collecter et analyser les données empiriques issues des répondant.e.s que nous considérons comme des sujets significatifs qui vivent de l'intérieur et quotidiennement la situation de discrimination. Le cadre méthodologique vise à donner l'orientation que la recherche doit prendre pour parvenir à une théorisation ancrée. Dans ce chapitre nous allons d'abord présenter notre ancrage épistémologique ainsi que notre posture de chercheur. C'est dans ce chapitre que nous comptons aussi préciser le choix de l'échantillon ainsi que l'approche méthodologique et le type d'analyse privilégié pour le traitement et l'interprétation des verbatims.

#### 4.1. Ancrages épistémologiques et posture de recherche

Cette recherche portant sur une analyse des facteurs structurels affectant l'intégration des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire sur le marché du travail Québécois consiste à collecter des données auprès des minorités noires afin de comprendre la situation à laquelle elles font face qui servent pour elles des facteurs de blocage en dépit leur bon niveau de qualification. Il s'agit avant tout d'explorer et comprendre. Ce qui nous amène à une recherche qualitative. En effet, la recherche qualitative est avant tout une recherche empirico-déductive visant à comprendre. Pour Mucchielli (2014), elle désigne toute recherche empirique en sciences humaines et sociales répondant aux 5 caractéristiques suivantes: 1) la recherche est conçue en grande partie dans une optique compréhensive 2) elle aborde son objet d'étude de manière et assez large 3) elle inclut une cueillette de données effectuée au moyen de méthode qualitative... 4) elle donne lieu à une analyse qualitative des données ou les mots sont analysés directement par l'entremise d'autres mots, sans qu'il y ait passage par une opération numérique 5) elle débouche sur un récit ou une théorie (et non sur une démonstration). Cette définition marche bien au type de recherche que nous menons.



Dans cette recherche nous allons garder la posture interprétativiste et de sociologue avisé qui a une sensibilité non seulement pour les actions scolaires, mais aussi l'intégration et l'équité dans les sociétés.

#### **4.2. La démarche et le paradigme épistémologique**

Nous optons pour les récits de vie de nos participants pour capter les vrais faits. Mais, soulignons que tout fait humain doit donner lieu à une série de vérifications qui s'emboîtent les unes dans les autres. Le fait est d'abord considéré à part. Il est ensuite intégré dans une institution qui, elle-même, est un élément d'une civilisation et qui, débordant le cadre de cette dernière, fait aussi partie intégrante des civilisations voisines. On en conclura que l'appareil critique destiné à contrôler le fait humain met en branle un nombre considérable de connaissances (Colin, 2002 : 148).

Par ailleurs, en ce qui concerne le problème que peut poser la pertinence de l'échantillon de l'enquête, dans notre recherche, nous cherchons avant tout à construire des modèles que nous pouvons dire culturels et également sociaux. Pour cette raison, la question de la représentativité ne pose pas de problème, car la densité des témoignages compense son caractère non exhaustif. C'est aussi pour cette raison que nos sources consistent en témoignages, mais également en documents, ouvrages, articles scientifiques, etc. (Colin, 2002).

#### **4.3. La méthode de recherche préconisée**

Pour mener à bien notre recherche, nous avons opté pour l'investigation qualitative, plus précisément l'analyse par théorisation ancrée ou émergente. De Pierre Paillé, le terme « analyse par théorisation ancrée » provient en fait d'une traduction-adaptation de *grounded theory* qui constitue l'approche de théorisation empirique et inductive élaborée par Glaser et Strauss en 1967. Pour l'essentiel, nous voulons souligner sur cette méthodologie qu'il s'agit d'une démarche de théorisation dans laquelle le chercheur aura à théoriser, c'est-à-dire à dégager le sens d'un événement auquel il doit lier, à partir d'un schéma explicatif, divers éléments d'une situation. Autrement dit, il s'agit de renouveler la compréhension d'un phénomène en le mettant en lumière différemment sur d'autres aspects plus spécifiques. En ce sens, il

faut voir la théorisation beaucoup plus comme un processus que comme un résultat (Paillé, 1994). En fait, il faut la regarder comme un processus social où il s'observe des mouvements entre individus ou des groupes en contact, des rapprochements et des éloignements sociaux qui peuvent entraîner des associations, des oppositions, des aliénations, etc. Dans tout cela, nous devons discerner une progression et comprendre l'enchaînement ordonné des faits ou des phénomènes répondant à un certain schéma et aboutissant finalement à ce que nous pourrions appeler alors un résultat. Toutefois, sur le plan sociologique, les étapes ne sont pas équivalentes et les paramètres s'avèrent souvent imprécis (Grawitz, 1999 : 328). Ainsi, quel que soit le niveau de théorisation atteint, le résultat devra être *ancré (grounded)* solidement dans les données empiriques recueillies. La méthode garantit en quelque sorte ce résultat, puisqu'on s'y livre progressivement et systématiquement à une analyse qui se développe par le biais d'une théorisation et qu'on s'assure constamment de son étroite correspondance avec les données — et l'expression retenue qualifie bien ce dont il est question : *une analyse par théorisation ancrée* (Paillé, 1994 : 150).

Par ailleurs, une telle approche méthodologique permet de faire ressortir les paramètres et la dynamique d'une réalité sociale à partir d'observations empiriques. D'après Glaser et Strauss (1967), avec une telle approche, nous pouvons voir comment les préoccupations méthodologiques rejoignent concrètement, tout au cours du processus de recherche, un ensemble de questions théoriques et épistémologiques liées à la nature de l'objet d'étude, c'est-à-dire substantivement. Elle permet de décrire ou de définir la nature de l'objet d'étude en jouant un rôle primordial dans la compréhension des phénomènes sociaux concrets (Maltez, 2019 : 119). En d'autres termes,

Le geste fondamental de ce type de démarche est une demande constante de compréhension : en interviewant, en observant, en lisant les transcriptions d'entrevues ou les documents recueillis, le chercheur est analyste et l'analyste est chercheur, tentant de toujours mieux comprendre, cerner, expliciter, théoriser le phénomène faisant l'objet de son étude, que celui-ci apparaisse dans ses données ou sur le terrain même (Paillé, 1994 : 152).

#### 4.4. Échantillonnage

Pour réaliser cette recherche nous avons recruté un total de 12 participant.e.s dont 6 femmes et 6 hommes. Nous nous sommes inspirés des modalités d'échantillonnage par cas multiples plus particulièrement par homogénéisation. Alvaro P. Pires dans sa contribution dans l'ouvrage *La recherche qualitative. Enjeux épistémologique et méthodologique* publié en 1997 explique que dans l'échantillonnage par homogénéisation, l'analyste veut étudier un groupe relativement homogène c'est-à-dire un milieu organisé par le même ensemble de rapports socio-structurels (Bertaux, 1980 : 205). C'est donc le cas pour la population statistique qui nous concerne.

Le contrôle de la diversité externe se fait par le choix même de l'objet. C'est le principe de la diversification interne qui s'applique ; il s'agit de prendre les informations les plus diverses possible dans un groupe homogène afin de maximaliser l'étude extensive du groupe choisi. C'est bien le cas pour le groupe d'immigrants de notre choix, représentant une minorité visible dans la société québécoise.

Nous irons même jusqu'à parler de normes de groupe : « *uniformité d'opinion et de comportement de groupes, fonction de leur homogénéité et de leur cohésion* » (Grawitz, 1999 : 295), c'est-à-dire un ensemble dont les constituants sont identiques et où les modifications peuvent intervenir difficilement.

En d'autres termes, l'étude cherche à contrôler la diversité externe en choisissant un groupe spécifique, à savoir les immigrants qui représentent une minorité visible au Québec. Pour obtenir une analyse approfondie, on applique le principe de la diversification interne en rassemblant des informations variées au sein de ce groupe homogène. On prend également en compte les normes de groupe, qui se traduisent par une uniformité d'opinion et de comportement.

Le tableau suivant fournit les premières informations de base des répondants. Il s'agit de la répartition des répondants selon le pays d'origine, l'âge et le sexe. Le tableau ci-dessous présente la répartition des répondant.e.s selon un ensemble de facteurs.

**Tableau 1. Répartition des répondants selon le pays d'origine, l'âge, le sexe au moment de l'entretien**

Participants	Pays d'origine	Âge au moment de l'entretien	Sexe	Nom fictif attribué
Participant 1	Haïti	44 ans	Homme	Jean-Marc
Participant 2	Cuba	33 ans	Femme	Selena
Participant 3	Haïti	24 ans	Femme	Sarah
Participant 4	Haïti	50 ans	Homme	Michel
Participant 5	République Démocratique du Congo (RDC)	30 ans	Homme	Koffi
Participant 6	Haïti	51 ans	Homme	Carlo
Participant 7	Haïti	44 ans	Femme	Betty
Participant 8	Haïti	47 ans	Homme	Théodore
Participant 9	Haïti	39 ans	Femme	Christine
Participant 10	Cameroun	44 ans	Femme	Malaïka
Participant 11	Haïti	38 ans	Homme	Henry
Participant 12	Haïti	52 ans	Femme	Antoinette

Source : données sociodémographiques collectées sur le terrain

Par respect des principes éthiques, les noms des répondants sont remplacés par un numéro (participant 1 à participant 12). Néanmoins, pour faciliter la lecture et rendre plus vivants et attrayants les résultats de la recherche, les numéros des participants sont remplacés par des noms fictifs qui sont ainsi utilisés tout au long de notre analyse. Notre première démarche au cours de l'analyse est de mettre en évidence des extraits de discours des migrants qui sont porteurs de sens pour notre étude, c'est-à-dire des extraits qui traduisent clairement leurs réalités liées au contexte migratoire.

**Tableau 2. Répartition du nombre de répondants selon le sexe et le pays d'origine**

Pays d'origine	Ville habitée au Québec	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Haïti	Montréal	5	4	9
Cuba	Montréal	1	0	1
Cameroun	Montréal	1	0	1
RDC	Montréal	0	1	1

Source : données sociodémographiques collectées sur le terrain

Puisqu'il s'agit d'une démarche qualitative, les personnes (ou unités) qui composent notre échantillon ont été choisies intentionnellement pour leurs caractéristiques. Il s'agit donc d'un échantillon non aléatoire. Les personnes ont été choisies délibérément pour leur représentativité par rapport à notre objet de recherche (Mongeau, 2011). Ainsi, dans ce contexte, nous avons constitué globalement notre échantillon à l'aide de la technique dite « *boule de neige* » où l'on demande à un premier sujet de nous indiquer comment et où rejoindre quelqu'un d'autre possédant les mêmes caractéristiques » (Mongeau, 2011 : 90). Pour le nombre de participants, nous avons réalisé 12 entrevues pour atteindre la saturation au niveau des informations recueillies et pour améliorer de manière significative notre compréhension sur la question. En effet, l'échantillon d'une recherche poursuivant des objectifs de nature plus qualitative peut être relativement petit, car l'objectif n'est pas de rendre compte d'une population, mais de recueillir de l'information pertinente pour mieux comprendre un phénomène. Il ne s'agit pas de refléter fidèlement la répartition de caractéristiques d'une population, mais de proposer une compréhension d'un phénomène à partir de perceptions existantes dans la population (Mongeau, 2011 : 91-92).

Comme nous ne savons pas où s'arrête la boule de neige, nous avons choisi de la combiner avec un « échantillon raisonné » basé sur les bassins précis de notre recherche, choisis justement en raison de leur saturation en immigrants surqualifiés. En effet, nous nous intéressons principalement aux catégories de travailleurs qui regroupent les préposés aux bénéficiaires (PAB), les préposés au service alimentaire (PSA), les infirmières, les infirmières auxiliaires, les employés en entretien ménager, les aides de service et les agents de sécurité. Nous avons choisi ces catégories, parce que, par rapport à notre objet de recherche, elles rassemblent un ensemble de personnes qualifiées racisées, avec pour la plupart un diplôme universitaire et des expériences de travail pertinentes vécues dans leur pays d'origine. Dans la majorité des cas, ces personnes se retrouvent à occuper des fonctions qui demandent un simple secondaire 5, voire

un secondaire 3. La pertinence de tout cela, c'est qu'elles sont conscientes du fait qu'elles sont déqualifiées et que, pour elles, cela revêt un caractère systémique. Ce qui nous fait diriger notre approche qualitative vers l'empirisme idéaliste. En effet, l'idée centrale de l'empirisme idéaliste est que les êtres humains construisent leur propre réalité sociale. Le but des recherches est d'accéder au processus de construction de cette réalité sociale. Pour ce faire, les récits de vie et l'observation participante donnent un matériau sociologique parfait. Ainsi, la conscience détient un rôle extrêmement actif en ce sens qu'elle n'est pas vue comme un reflet de la réalité, mais qu'elle engendre cette réalité. Dans ce cas, les vrais faits sont les manières par lesquelles les individus définissent les situations. [...] L'empirisme idéaliste utilisera donc des méthodes d'investigation qui tentent de capter ces vrais faits, c'est-à-dire les manières dont les sujets construisent leur réalité (Colin, 2002 : 57).

Dans notre cas, nous optons pour les récits de vie pour capter les vrais faits. Le récit de vie est « une méthode de recueil et de traitement de récits obtenus auprès de personnes rapportant leur vécu quotidien passé ou présent. L'entretien se fait à partir d'une trame orientant les récits obtenus sur des thèmes [...] » (Colin, 2002 : 199). Les récits de vie doivent nous permettre d'arriver, d'une manière générale, par synthèse et recoupements, à la compréhension du problème social que représente la question des personnes qualifiées appartenant à la MNQPAC sur le marché du travail québécois (Colin, 2002).

Pour le protocole de participation des personnes choisies, il consiste à demander leur consentement pour nous accorder une entrevue individuelle enregistrée d'environ 30 min, sur Zoom, avec des questions semi-dirigées. En effet, nous priorisons l'entrevue semi-dirigée, car elle permet d'aborder les thèmes et les questions spécifiques identifiées à partir de notre cadre théorique, tout en restant ouverts dans notre démarche aux éléments imprévus qui pourraient être apportés par les participants (Mongeau, 2011 : 90-94).

#### **4.5 La pertinence et la légitimité de notre échantillonnage**

Dans le cadre de cette étude, nous avons réalisé 12 entrevues semi-directives, en vue, selon Nicole Berthier (1998) d'explorer la pensée des personnes immigrantes dans un climat de confiance et d'obtenir des informations pertinentes sur des points définis à l'avance.

Dans une recherche qualitative, la taille de l'échantillon n'est pas déterminée par des considérations statistiques comme c'est le cas pour les études quantitatives. Au lieu de cela, l'échantillon doit être suffisamment grand pour capturer une gamme de perspectives et d'expériences pertinentes pour la question de recherche. (Fortin, 2022; Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018); Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006); Morse, J. M. (2015).

Le choix d'un échantillon de 12 personnes peut être justifié de plusieurs manières :

1. Profondeur de l'analyse : Dans les études qualitatives, l'objectif est souvent de comprendre en profondeur les expériences et les perspectives des participants plutôt que de généraliser les résultats à une population plus large. Avec un petit échantillon, il est possible d'analyser en détail les données collectées pour chaque participant, ce qui peut conduire à des résultats plus approfondis et plus riches.
2. Saturation des données : Dans les études qualitatives, l'échantillonnage peut être arrêté une fois que la saturation des données est atteinte. La saturation des données signifie que les nouvelles données recueillies ne fournissent pas d'informations supplémentaires ou différentes de celles déjà collectées auprès des participants précédents. L'objectif de la saturation est de garantir que l'ensemble des données collectées est suffisamment complet et représentatif pour répondre à la question de recherche.

Enfin, il est important de souligner que la pertinence et la légitimité d'un échantillon ne sont pas déterminées uniquement par sa taille. L'objectif de l'échantillonnage est de sélectionner des participants qui représentent une variété de perspectives et d'expériences pertinentes pour la question de recherche. Un petit échantillon de 12 personnes peut donc être considéré comme légitime et pertinent s'il est représentatif de la population cible et s'il fournit des informations riches et pertinentes pour répondre à la question de recherche.

Le choix d'un échantillon de 12 personnes peut être justifié dans le cadre d'une recherche qualitative en fonction des objectifs de l'étude, des contraintes de temps et de coût, et de la pertinence de l'échantillon pour répondre à la question de recherche. Il est important de souligner que la pertinence et la légitimité de l'échantillon ne sont pas déterminées uniquement par sa taille, mais par sa représentativité de la population cible et sa capacité à fournir des informations riches et pertinentes pour répondre à la question de recherche.

Dans le contexte de la recherche qualitative, la saturation est un concept important qui fait référence à la collecte de données jusqu'à ce que de nouvelles données n'apportent plus d'informations significatives ou nouvelles pour répondre à la question de recherche. Autrement dit, la saturation est atteinte lorsque l'analyse des données ne produit plus de nouvelles catégories ou thèmes et que la compréhension du phénomène étudié est suffisamment approfondie.

Pour atteindre la saturation, l'échantillon doit être suffisamment grand pour fournir une variété de perspectives et d'expériences pertinentes pour la question de recherche. Le nombre de participants nécessaires pour atteindre la saturation peut varier en fonction de la complexité du phénomène étudié, du degré de variation des expériences des participants et de la qualité des données collectées. Cependant, il est courant dans la recherche qualitative de considérer que la saturation est atteinte après la collecte et l'analyse des données d'au moins 10 à 12 participants.

En d'autres termes, la saturation est un critère important pour la qualité et la pertinence de l'échantillon dans la recherche qualitative. Si l'échantillon est trop petit, la saturation ne sera peut-être pas atteinte, ce qui peut limiter la validité et la fiabilité des résultats de l'étude. Cependant, il est important de noter que la saturation n'est pas un critère absolu et qu'il est toujours possible que de nouvelles données apportent des informations pertinentes même après avoir atteint la saturation. Par conséquent, la taille de l'échantillon ne doit pas être considérée comme un critère unique pour déterminer la pertinence de l'échantillon, mais doit plutôt être considérée en conjonction avec d'autres critères tels que la représentativité, la pertinence et la diversité des participants (Fortin, 2022).

Dans son ouvrage intitulé « Fondements et étapes du processus de recherche », Marie-Fabienne Fortin décrit les étapes clés de la recherche en sciences sociales, y compris la sélection de l'échantillon dans les études qualitatives. Selon Fortin, la sélection de l'échantillon est un élément crucial de la conception de la recherche, qui doit être effectuée avec soin pour garantir la pertinence et la légitimité des résultats de l'étude. Aussi,

il est essentiel que l'échantillon reflète bien la population cible, étant donné que les expériences subjectives sont au cœur de l'étude. À cet égard, la norme qui fixe la taille de l'échantillon est l'atteinte de la saturation empirique des données, qui se produit lorsque le chercheur s'aperçoit que les réponses deviennent répétitives et que très peu de nouvelles informations ne s'ajoutent. C'est le point de redondance. (Fortin, 2022 : 267)



Fortin souligne que la taille de l'échantillon n'est pas un critère suffisant pour déterminer sa pertinence et sa légitimité. En effet, la pertinence de l'échantillon dépend avant tout de sa capacité à répondre à la question de recherche en fournissant des données riches et pertinentes. Ainsi, Fortin suggère de prendre en compte plusieurs critères dans la sélection de l'échantillon, notamment la représentativité, la pertinence, la diversité et la saturation.

En somme, Fortin (2022) met en évidence l'importance de la sélection de l'échantillon dans la recherche qualitative, en soulignant que la pertinence et la légitimité de l'échantillon ne sont pas déterminées uniquement par sa taille, mais plutôt par des critères tels que la représentativité, la pertinence, la diversité et la saturation des données. Ces critères peuvent être utilisés pour justifier l'utilisation d'un échantillon de 12 personnes dans une étude qualitative, en fonction de la question de recherche et des objectifs de l'étude.

#### **4.6. Choix de la méthode de traitement et d'analyse des données**

Les données une fois collectées seront saisies, classées et traitées. Après le travail de repérage qui permettra de donner du sens aux réponses des participants, une première analyse horizontale nous a permis de regarder les données globalement et de repérer les catégories en fonction des concepts qui reviennent le plus. Une deuxième analyse verticale a permis d'apprécier les réponses de chaque participant en vue de commencer à interpréter. Il ne s'agit pas d'une simple analyse du contenu. Il s'agit d'une démarche inductive qui a pour objet d'élaborer une théorie enracinée dans un phénomène social. Dans le cadre de cette recherche, nous allons aborder notre analyse selon la perspective de Paillé (1994). Pour ce dernier l'expression « *analyse par théorisation ancrée* » constitue une traduction-adaptation de grounded theory, l'approche de théorisation empirique et inductive mise de l'avant en 1967 par Glaser et Strauss, puis reprise et enrichie par les deux auteurs, séparément ou en collaboration. La démarche ici proposée n'est pas exactement celle de la grounded theory; elle en constitue plutôt une adaptation, à double titre. Selon l'auteur, la démarche est conçue ici en tant que méthode d'analyse de données et non pas en tant que méthode de recherche qualitative. Ainsi, nous répondrons précisément à la question « Que faire avec les données, comment les analyser? » plutôt qu'à celle consistant à demander « Comment mener une recherche qualitative? »

Deuxièmement, nous traiterons l'analyse sous l'angle d'étapes successives d'une démarche itérative plutôt que sous l'angle d'opérations multiples de codage. Ces différences s'expliquent par le fait que la démarche explicitée dans ce texte est le fruit d'un travail personnel réalisé au cours des dernières années. À l'origine, ce travail était nécessaire, vu l'absence de repères clairs et précis quant au déroulement d'une analyse de ce type. À la fin de 1990, Strauss et Corbin ont comblé en partie cette lacune en publiant un ouvrage très intéressant sur le plan didactique: *Basics of Qualitative Research, Grounded Theory Procedures and Techniques*. Bien que des différences existent entre les procédés présentés par Strauss et Corbin et les étapes exposées ici, le lecteur pourra consulter avec intérêt *Basics of Qualitative Research*.

L'analyse par théorisation ancrée ou émergente constitue une démarche itérative de théorisation progressive d'un phénomène. C'est-à-dire une démarche dont les expressions dans les différentes catégories peuvent se répéter plusieurs fois. C'est pourquoi son évolution n'est pas facilement prévisible ni liée seulement au nombre de fois qu'un mot ou une proposition apparaît dans l'analyse des données. En fait, cette démarche ne peut pas correspondre à la logique de l'application d'une grille thématique construite auparavant ni à celle du comptage et de la corrélation de catégories mutuellement exclusives. Il se révèle essentiel de comprendre que l'analyse par théorisation ancrée ou émergente n'est pas l'analyse d'un contenu; elle équivaut beaucoup plus justement à un acte de conceptualisation (Paillé, 1994; Belaidi, 2019). À cet égard. Dans le cadre de l'activité de catégorisation, ce n'est pas uniquement se livrer à un exercice littéraire, c'est rendre intelligible un phénomène d'importance, c'est expliquer un événement, c'est lui donner un contexte nouveau, un contexte plus large, c'est le mettre en perspective ou lui donner une dimension existentielle, critique, philosophique, c'est, enfin de compte, théoriser (Paillé, 1994 : 160).

Notons que cette activité fait intervenir la sensibilité théorique du chercheur, c'est-à-dire « la capacité de tirer un sens des données, de nommer les phénomènes en cause, d'en dégager les implications, les liens, de les ordonner dans un schéma explicatif, bref de les analyser, de les théoriser » (Paillé, 1994 : 160). En ce qui nous concerne, nous avons acquis notre sensibilité théorique au fil de notre formation disciplinaire, puis avec l'expérience de recherche, d'autant mieux que nous nous sommes livrés en même temps à une méta-analyse, c'est-à-dire que nous avons pris conscience de notre propre démarche. Initialement, en nous inscrivant dans cette démarche inductive, nous nous sommes mis à l'écoute de notre objet à travers une phase exploratoire en vue d'aborder notre recherche en conformité avec la tradition de la démarche d'analyse par théorisation ancrée ou émergente. En effet, cette méthode comporte l'avantage de la logique, de la précision et de l'ambition, et elle constitue une réponse très valable, sur le plan opérationnel,

à la quête curieuse et autodisciplinée du sens des phénomènes sociaux. Comme l'écrivent Corbin et Strauss, nous, chercheurs interprétatifs, acceptons la responsabilité de nos interprétations, conclusions et théorisations » (Paillé, 1994 : 160).

Ainsi, dans cette démarche, l'analyse prend forme à travers des étapes : la première étape renvoie à la codification et à la catégorisation; la deuxième relève de la conceptualisation qui permet la mise en relation des catégories et ses caractéristiques; dans une troisième étape, nous nous adonnons à l'interprétation; une avant-dernière étape est consacrée à la modélisation qui consiste à faire ressortir : le type, la propriété, les antécédents, les conséquences, le processus et les enjeux caractérisant le phénomène. Et enfin, la dernière étape correspond à celle de la théorisation (Paillé, 1994) par ailleurs, sur le plan pratique, parmi les trois approches indiquées par Paillé pour mettre en relation des catégories, nous en retenons deux : l'approche empirique et l'approche théorique.

L'approche empirique se rapporte « à la mise en relation des catégories à partir d'elles-mêmes et des phénomènes auxquels elles sont associées, par exemple, en procédant, catégorie par catégorie, extrait par extrait » (Paillé, 1994 : 160). L'approche théorique permet de « découvrir des liens entre catégories, c'est-à-dire, essentiellement, recourir aux écrits scientifiques sur la question ». C'est ainsi que les relations établies à l'intérieur d'un cadre théorique ou conceptuel formel nous sont d'une grande utilité pour le repérage des relations empiriques dans notre corpus (Paillé, 1994). Puisque nous travaillons dans la sphère subjective et que, de fait, nous nous intéressons aux questions du sens, que nous croyons en la sociologie comme discipline herméneutique et qu'elle a pour objet la question du sens, nous précisons notre pensée autour de l'herméneutique en vue de bien nous situer par l'approche théorique de notre démarche.

Notre objectif consiste donc à dégager une norme sociale, c'est-à-dire un « *ensemble des règles admises sans formulation stricte, mais correspondant aux attentes de la collectivité, qui généralement est favorable à des sanctions en cas de non-observance* » (Grawitz, 1999 : 295). Autrement dit, nous aimerions voir une hétérogénéité sur le marché du travail québécois, car beaucoup de participants croient que les portes sont verrouillées pour des emplois qu'ils considèrent comme nobles : médecines, le monde des affaires, etc.

#### 4.7. Les critères de scientificité de la recherche

Les critères scientifiques d'une étude qualitative reposant sur la validité interne et externe de l'étude. De leur côté, Aubin-Auger I, Mercier A, Baumann L, Lehr-Drylewicz A-M, Imbert P, GROUM-F. Introduction à la recherche qualitative. Exercer. 2008;19(84):142-5 affirment que la validité interne consiste à vérifier si les observations faites représentent la réalité via la triangulation des sources et des méthodes. Tout d'abord, il aurait fallu soumettre notre analyse à l'avis des participants de l'étude ce qui n'a pas été effectué dans notre travail. Dans le cadre de cette recherche nous avons soumis notre devis de recherche incluant nos guides pour la réalisation de nos entretiens au comité d'éthique. Après le feu vert du comité, nous avons réalisé des entrevues individuelles sur zoom à cause du contexte pandémique du COVID-19 pour la collecte des données empiriques.

Par la suite, nous avons procédé à la triangulation des données. Dans un deuxième temps, les résultats sont à confronter à ceux de la littérature permettant d'argumenter la crédibilité de l'étude. La validité externe consiste à généraliser les observations recueillies à l'aide d'un échantillon ciblé et représentatif de la problématique. Notre échantillon était surtout diversifié afin d'inclure des participants ayant autant que possible un vécu et une expérience propre à eux.

Il faut encore la testabilité (Grawitz, 1999 : 314), c'est-à-dire l'exigence scientifique de la vérification empirique. Dans « les méthodes qualitatives reposant essentiellement sur des témoignages, sur la construction d'une réalité à destination d'un étranger et sur la mémoire dont on connaît la propension à opérer une sélection des informations » (Colin, 2002 : 148), nous sommes particulièrement sensibles à la nécessité de vérifier nos données. Nous cherchons, à la lumière des données empiriques issues de nos échanges avec les répondant.e.s, à comprendre cette norme (la présence et la persistance de la discrimination systémique pour expliquer l'injustice constatée sur le marché du travail à l'égard de la MNQPAC), soit un ensemble de constantes (phénomènes qui restent identiques dans le groupe expérimental et le groupe de contrôle, ou encore ce qui reste constant dans les faits).

## **CHAPITRE 5**

### **PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE**

Ce chapitre présente les principaux résultats de la collecte effectuée durant l'année 2021 auprès de 12 participant.e.s. qui sont tous/toutes des personnes immigrantes rentrées au Québec entre l'année 2005 et 2018.

Les données collectées révèlent de sérieux enjeux que nous allons relater dans ce chapitre. Les participants exposent les efforts consentis par les personnes migrantes pour s'adapter à la société le plus souvent en changeant d'orientation professionnelle. Ils s'interrogent sur le statut de travailleurs qualifiés qu'ils ont eu en rentrant au Québec tout en faisant ressortir la contrainte de l'expérience de travail québécois et le sentiment d'injustice et de frustration qu'ils ont vécus pendant leur période d'intégration. Les résultats de cette recherche font émerger des contraintes liées au bilinguisme au Québec ainsi que le contexte systémique généralisé de la discrimination. Les résultats montrent que la résilience devient alors un facteur important, voire inévitable, chez les personnes migrantes.

#### **5.1 Intégrer la société d'accueil : entre dilemme et choix circonstanciel**

Lorsqu'on décide de s'installer dans un nouveau pays, la question de l'adaptation à la société d'accueil se pose souvent. Pour certains, cette adaptation est un choix personnel et peut être motivée par un intérêt ou une préférence pour la culture, la langue ou le mode de vie du pays d'accueil. Pour d'autres, la décision de s'adapter peut-être davantage liée aux circonstances, à l'état actuel des choses et aux opportunités offertes sur le marché du travail. Dans certains cas, s'adapter peut même devenir une nécessité pour réussir à s'intégrer et vivre sa nouvelle vie.

C'est dans ce contexte que certains travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec peuvent se trouver confrontés à des difficultés pour trouver un emploi correspondant à leurs compétences sur le marché du travail canadien. Le témoignage de Théodore, que nous présenterons dans les lignes suivantes, illustre

cette problématique et souligne l'importance de s'adapter à la société d'accueil pour réussir à s'intégrer sur le marché du travail :

*Euh comme j'ai mentionné au début de l'entrevue, si je dois utiliser mes propres mots, je dirais de préférence c'est une adaptation au lieu d'un choix et j'explique rapidement, euh quand je suis arrivé au Québec, j'ai constaté, bien qu'avec un peu de surprise, mais j'ai constaté que le travailleur qualifié que j'étais pour l'immigration, n'était pas une réalité pour le marché du travail canadien, j'ai vite compris que si pour les autorités fédérales j'étais considéré comme un travailleur qualifié, mais une fois sur place je ne suis plus qualifié et j'ai fait de mon mieux pour m'adapter à ma société d'accueil (Théodore, 47 ans).*

Âgé de 47 ans, Théodore est un citoyen canadien d'origine haïtienne. Il est arrivé au Québec en 2006 en tant que travailleur qualifié, mais occupe actuellement un poste d'agent de sécurité, alors qu'il est juriste de formation et diplomate de profession. Avant de venir au Québec, il a travaillé comme cadre dans la fonction publique en Haïti. Depuis son arrivée, il a suivi quatre formations, la première étant une formation de 76 heures plus 16 heures de formation en premiers soins pour travailler comme agent de sécurité. Il a ensuite complété avec succès un baccalauréat en administration des affaires à l'Université du Québec à Montréal, un programme de maîtrise en administration publique avec option en administration internationale à l'ENAP, ainsi qu'un diplôme d'attestation collégiale en droit de l'immigration au Collège LaSalle.

Le choix d'occuper un poste d'agent de sécurité peut parfois être considéré comme une option de circonstance provisoire qui, dans certains cas, peut devenir permanent. Dans le cas du participant mentionné, il a initialement choisi de travailler comme agent de sécurité pour s'adapter à son nouvel environnement et survivre dans des conditions nouvelles. Cependant, il ne prévoyait pas de poursuivre cette carrière pendant 15 ans. Malgré ses efforts pour réaliser des projets, mettre en place des stratégies d'adaptation, suivre des études et chercher un emploi plus en accord avec ses compétences, il n'a pas obtenu de résultats probants.

Théodore a aussi partagé son expérience de recherche d'emploi dans le cadre de son processus d'adaptation à la société d'accueil. Bien qu'il ait fait de la formation et participé à des concours pour des postes dans la fonction publique provinciale et fédérale, il a toujours rencontré des obstacles qui l'ont empêché de décrocher un emploi correspondant à ses compétences. Théodore a témoigné de ces

difficultés et de sa frustration face aux processus de recrutement qui se sont arrêtés en chemin malgré ses efforts. Voici un extrait de son témoignage :

*J'ai fait de la formation, j'ai participé à plusieurs reprises à des concours pour des postes dans la fonction publique, la fonction publique provinciale et la fonction publique fédérale euh le processus de recrutement s'est toujours arrêté en chemin, j'ai traversé toujours les premières étapes, par exemple le concours, oui j'ai réussi le concours, ensuite l'autre étape, l'évaluation psychologique, tantôt... c'est arrêté à ce niveau, par exemple, la dernière expérience que j'ai faite avec la Commission de l'immigration et du statut de réfugié est après un test d'anglais, je n'ai pas eu de résultat, ils ont testé l'anglais comme langue seconde, je n'ai pas eu de résultat, le résultat de mon test en termes de résultat académique je ne l'ai pas eu, mais j'ai reçu un courriel me disant, monsieur vous n'êtes pas qualifié à travailler à titre de CRA (Théodore).*

Dans la suite de son témoignage, Théodore a expliqué que malgré ses efforts pour participer à des concours et réussir les évaluations requises, il n'a jamais réussi à décrocher un emploi dans la fonction publique provinciale ou fédérale. Il a également mentionné qu'il avait participé à un processus de recrutement pour le bureau d'état civil du Québec, mais qu'il avait été informé qu'il était "trop qualifié" pour le poste disponible. En discutant avec des collègues qui travaillent dans ces institutions, il a appris qu'obtenir un emploi ne se limitait pas à réussir les évaluations, mais qu'il fallait également obtenir l'approbation d'un gestionnaire. Voici un extrait de son témoignage:

*Quand j'ai demandé à des collègues qui travaillent pour ces institutions, ils m'ont dit une seule chose, participer au concours, c'est une chose, réussir le concours c'est une deuxième chose, mais pour travailler pour ces institutions, il faut qu'un gestionnaire décide de travailler avec vous et jusqu'à présent aucun gestionnaire ne m'offre cette chance, je n'ai pas mentionné aussi j'ai participé aussi au processus de recrutement pour le bureau d'état civil du Québec, le bureau qui est à Montréal, j'ai reçu un courriel me disant que, monsieur vous êtes trop qualifié pour le poste qui est disponible pour le moment, désolé (Théodore).*

Malaïka a partagé son expérience de recherche d'emploi et a expliqué qu'elle n'avait pas choisi délibérément sa profession actuelle. Après avoir terminé ses études, elle n'a pas réussi à trouver une porte d'entrée pour devenir enseignante, ce qui l'a amenée à explorer d'autres options professionnelles. Elle cherchait un emploi qui se rapprochait de l'éducation et qui lui permettait de travailler assise plutôt que debout physiquement. C'est dans ce contexte qu'elle a opté pour une profession qui répondait à ces critères. Voici ce qu'elle a déclaré à ce sujet :

*Je n'ai pas vraiment choisi, disons je n'ai pas trouvé après mes études une porte d'entrée pour devenir enseignante comme je le pensais, je n'ai pas vraiment choisi, mettons que c'est quand même si on veut c'est une profession qui se rapproche de l'éducation, c'est la raison pour laquelle j'ai penché pour ça aussi, je n'ai pas beaucoup d'énergie pour faire des tâches manuelles ou physiques où il faut rester debout, c'est une profession quand même où on est assis pour parler aux gens (Malaïka, 44 ans).*

Malaïka a également expliqué qu'elle avait postulé à plusieurs postes d'enseignement dans des CÉGEP, mais avait été refusée à chaque fois. Elle avait été convoquée pour des entrevues, mais on lui avait toujours demandé un permis d'enseigner qu'elle n'avait pas. Elle avait contacté le ministère de l'Éducation pour savoir si elle en avait besoin, mais avait reçu des réponses contradictoires. Elle avait ainsi tourné en rond pendant plusieurs années, de 2009 à 2015. Elle avait finalement décidé de s'inscrire à une maîtrise en enseignement pour pouvoir enseigner, plutôt que de retourner faire un baccalauréat en enseignement, ayant déjà obtenu une maîtrise en linguistique et un DESS en éducation. Elle a expliqué en ces termes :

*On me refusait tout le temps, je postulais pour des postes dans des CÉGEP, on m'appelait en entrevue, mais on ne m'a jamais pris, on m'exigeait un permis d'enseigner, on me recommandait au ministère, je m'en allais vers le ministère qui me disait que je n'avais pas besoin de permis d'enseigner, donc j'ai tourné en rond comme ça pendant euh, [...] j'ai tourné en rond de 2009 comme ça jusqu'à 2014, 2015 où j'ai compris que pour avoir le droit d'enseigner que je n'avais pas d'autres choix que de faire une maîtrise en enseignement, je ne voulais pas retourner faire un bac en enseignement ayant déjà fait une maîtrise en linguistique et un DESS en éducation, je me suis dit à quoi bon retourner faire un bac, on m'a reconnu quand même trois cours, ça m'a avantaagé. Je me suis inscrite en maîtrise, présentement, je termine ma maîtrise en enseignement du français langue seconde (Malaïka).*

Malaïka, âgée de 44 ans, est une Canadienne d'origine camerounaise qui vit au Québec depuis 12 ans et travaille actuellement dans le service à la clientèle d'une banque. Selon ses propos, pour travailler à ce poste, un niveau académique de secondaire 3 et une maîtrise minimale de l'anglais et du français sont généralement suffisants. Cependant, avant de venir au Québec, Malaïka avait obtenu une maîtrise en linguistique générale et appliquée et avait enseigné pendant plus de quatre ans au Cameroun. Elle avait pour ambition d'enseigner au CÉGEP et avait donc entrepris un DESS en éducation à l'UQAM, en pensant qu'il n'était pas nécessaire d'obtenir un permis ou une autorisation d'enseigner. Cependant, après avoir obtenu son diplôme, elle a rencontré des difficultés pour trouver un emploi dans ce domaine, car les employeurs exigeaient un permis d'enseigner.



Michel, ingénieur-agronome de profession et vit au Québec depuis neuf ans, travaillait au moment de l'entrevue, comme préposé au service alimentaire. Il a expliqué que ses choix de carrière ont été motivés par des besoins financiers à un certain moment de sa vie. Il aurait pu choisir des domaines de travail plus stables et tranquilles au Canada, tels que l'éducation, les sciences infirmières, la comptabilité ou l'administration, qui lui auraient permis de travailler paisiblement. Il a précisé : « Euh par souci ou besoin d'argent. À un certain moment, je ne voulais pas rester. ..." (Michel) ».

Dans le même contexte de choix circonstanciel pour s'adapter à la société d'accueil, Betty, 44 ans, raconte son expérience lorsqu'elle a dû quitter Toronto pour être plus proche de ses parents qui vieillissaient. Elle cherchait des opportunités d'emploi dans son domaine, mais a finalement postulé pour la première chose qui se présentait afin de subvenir à ses besoins financiers. Elle nous partage son expérience :

*Rire, parce que, comme je te dis, j'étais à Toronto et j'essayais de revenir sur Montréal pour des raisons personnelles, j'aimerais être plus proche des parents qui commencent à vieillir, donc pour que la responsabilité ne tombe pas sur l'épaule d'une seule personne, donc c'était comme un moyen pour... j'attendais, euh [...] je mettais mon CV, je surveillais les postes pour le laboratoire, mais il n'y en a pas tant que ça, donc j'ai postulé pour la première chose qui cherchait, donc on m'a appelée, j'ai pu venir, donc en espérant que je pourrais postuler d'ici pour quelque chose d'autre (Betty, 44 ans).*

Betty, quant à elle, est diplômée d'une maîtrise en linguistique avec une mention en français, langue étrangère obtenue dans une université française. Elle détient également un diplôme d'études supérieures spécialisées en éducation et formation des adultes dans une université québécoise, ainsi qu'un diplôme en techniques de laboratoire. Elle a enseigné le français dans une autre province, mais en cherchant un débouché dans l'un de ces domaines de compétences, elle s'est retrouvée à travailler comme préposée au service alimentaire.

Betty a expliqué qu'elle a commencé à travailler comme préposée aux services alimentaires (PSA) et cherchait une opportunité pour postuler à d'autres postes. Elle a discuté avec d'autres gens qui ont étudié dans le domaine de l'administration et qui cherchaient également à changer de poste, mais ils ont tous été confrontés aux mêmes difficultés. Bien que certains postes semblent correspondre à leurs qualifications et à leurs aspirations, ils étaient constamment rappelés qu'ils étaient des PSA et ne pouvaient pas postuler ces postes. En fin de compte, ils ont accumulé de l'ancienneté en tant que PSA sans possibilité d'avancement. Voici un extrait de son témoignage :

*[...] je rentre comme PSA, je surveille une opportunité pour postuler pour d'autres postes, mais il y a d'autres personnes avec qui j'ai parlé qui m'ont dit qui ont étudié dans le domaine de l'administration qui peuvent faire autre chose que PSA et qui peuvent aller en ressources humaines ou autres choses. Mais, elles vont postuler, on les fait tourner un peu en rond, on va leur dire il faut postuler de l'extérieur, alors quand tu rentrais, ils te disent non, au contraire, on aime bien les personnes qui ont des perspectives qui vont évoluer et tout, donc au contraire tu vas accumuler de l'ancienneté, et ça, tu comprends, on te présente quelque chose, vraiment tu dis, wow, c'est exactement ce que tu veux, mais de l'intérieur, quand tu commences à postuler pour autres postes que PSA, mais on te dit, tu es PSA, tu dis, mais j'ai des diplômes, j'ai étudié en administration où je peux travailler dans les ressources humaines, mais comme par hasard ça arrive qu'on appelle pas ces gens (Betty, 44 ans).*

Les témoignages de Théodore, Malaïka, Michel et Betty montrent que les choix professionnels faits lors de leur installation au Québec étaient souvent dictés par les circonstances, notamment les difficultés à trouver un emploi dans leur domaine d'expertise. Théodore, un travailleur qualifié sélectionné par le Québec, a été confronté à des obstacles lorsqu'il a cherché à travailler dans sa profession. Malaïka, qui a une maîtrise en linguistique et a enseigné pendant plus de quatre ans au Cameroun, a dû faire face à des difficultés pour obtenir un permis d'enseigner au Québec. Michel, ingénieur-agronome de profession, a travaillé comme préposé au service alimentaire pour subvenir à ses besoins économiques. Quant à Betty, elle a accepté un poste en tant préposée au service alimentaire à Montréal, bien que cela ne soit pas dans son domaine de prédilection, dans l'espoir de trouver quelque chose de plus approprié par la suite. Tous ces témoignages montrent que les choix professionnels peuvent être influencés par les circonstances, mais que l'adaptation à la société d'accueil peut également jouer un rôle important.

## **5.2 Changement d'orientation circonstanciel pour la stabilité d'emploi**

Suite aux témoignages de Théodore, Malaïka, Michel et Betty, on constate que la notion de choix circonstanciel est très présente dans leur parcours professionnel au Québec. Ils ont souvent été confrontés à des situations économiques, administratives et sociales qui ont eu un impact sur leur choix de carrière. Ces circonstances les ont amenés à changer d'orientation professionnelle pour trouver une stabilité d'emploi, souvent en se tournant vers des secteurs différents de leur domaine de formation ou de leurs aspirations initiales. Ce changement d'orientation circonstanciel a été vécu comme un défi pour eux, mais également comme une opportunité de s'adapter et de s'intégrer dans leur nouvelle vie au Québec.

Plusieurs participant.e.s ont dû faire face à des changements d'orientation circonstanciels pour améliorer leur situation économique. Malgré leurs études avancées dans certains domaines, ils ont réalisé que les portes sont encore fermées. Face à cette réalité, certains se sont tournés vers des domaines où ils ont plus de chances de trouver un emploi plus rapide. Ils ont également été influencés parfois par leur entourage qui les a encouragés à se tourner vers des domaines comme la santé, considéré comme un domaine sûr et en demande. Pour eux, le choix de changer d'orientation était une décision pragmatique qui leur permettait d'obtenir une garantie d'emploi et de subvenir à leurs besoins.

Voici un extrait du témoignage de Carlo, âgé de 51 ans, qui a dû changer de domaine pour trouver un emploi stable. Il a opté pour le secteur de la santé, qui est réputé pour embaucher rapidement. Selon lui, l'influence de ses pairs l'a également poussé à se diriger vers ce domaine.

*J'ai dû changer de domaine pour aller dans la santé, visiblement c'est le domaine qui embauche le plus rapidement [...], on est quand même influencé par nos pairs qui nous influencent, des fois, à aller surtout vers la santé, parce qu'ils disent tout le temps, c'est un domaine qui nous est cher, c'est notre chasse gardée en quelque sorte et qu'avec ça, on n'aura pas de refus, on n'aura un emploi automatiquement, c'est ce qui m'a poussé (Carlo, 51 ans).*

Jean Marc a également fait face à des défis en termes de stabilité d'emploi lorsqu'il travaillait pour une agence où il était considéré comme un travailleur temporaire. En conséquence, il a dû changer de carrière et se tourner vers le secteur de la santé où il y a plus d'opportunités d'emploi stables. Il explique que c'était un choix pragmatique pour améliorer sa situation financière et avoir une certaine stabilité dans son emploi. En intégrant ce domaine, il a pu avoir un peu plus de latitude pour trouver du travail et éviter la précarité de l'emploi temporaire. Il nous explique sa situation en ces termes :

*J'ai dû intégrer ce domaine question d'avoir un peu plus de latitude pour trouver un travail, parce que par le passé j'ai travaillé pour l'agence, donc quand on travaille pour l'agence on n'a pas une stabilité d'emploi. On est comme un jobber, un jour ou l'autre on peut te renvoyer, c'est plus facile d'avoir une job stable dans le domaine de la santé, donc j'ai dû intégrer le domaine (Jean Marc, 44 ans).*

Koffi, 30 ans, partage son expérience de changement d'orientation professionnelle qui a été motivé par la nécessité de subvenir aux besoins de sa famille. Il explique qu'il n'a pas eu le choix et a dû se tourner vers un emploi dans le domaine de la cuisine, où il avait déjà de l'expérience. Pour lui, le salaire plus élevé dans ce domaine était une raison suffisante pour accepter ce travail et faire des sacrifices pour sa famille.

*En fait, je n'ai vraiment pas choisi, j'ai juste, euh, j'avais de l'expérience dans la cuisine, je travaillais dans un restaurant Saint-Hubert et puis en restauration dans la santé. Ça payait un peu plus donc euh, c'est ça qui m'a poussé à me diriger un peu vers là. [...] Nous avons vu qu'on n'a pas le choix et puis on doit vivre et surtout faire vivre la famille dans nos pays qu'on a laissés, ça fait partie des emplois que la rémunération est quand même assez élevée donc on l'accepte, on se sacrifie pour le faire (Koffi, 30 ans).*

Dans le cadre de notre discussion sur les choix professionnels circonstanciels, certains participants ont partagé leurs expériences de devoir changer de domaine ou de carrière pour obtenir un emploi stable et améliorer leur situation économique. Cependant, l'extrait suivant de Christine aborde une dimension supplémentaire de ces choix, à savoir les préjugés et les obstacles auxquels les personnes issues de minorités peuvent faire face sur le marché de l'emploi. Christine affirme que les personnes les plus touchées par cette situation sont principalement des Noirs, ce qui soulève la question de la discrimination dans l'accès à l'emploi. Elle précise : « *Bon, je peux dire, la majorité ce sont des Noirs, la majorité, ça se voit à l'œil nu, la majorité ce sont des Noirs pour ne pas dire des immigrants* » (Christine, 39 ans).

Antoinette renchérit sur la situation des personnes immigrantes appartenant à la communauté noire en expliquant qu'elles partagent généralement la même situation en matière d'emploi. Elle rapporte que même les personnes qui ont étudié dans des domaines tels que la comptabilité et le secrétariat ne parviennent pas à trouver du travail. Elle illustre ainsi le décalage entre le niveau d'études et les emplois réellement disponibles pour les personnes immigrantes : « *[...] quand on parle aussi à d'autres personnes de la communauté, des personnes qui sont avant nous dans le domaine, nous disent moi aussi je suis allé, j'ai étudié en comptabilité, en secrétariat, mais je n'arrive pas à trouver d'emploi* » (Antoinette).

Betty souligne, pour sa part, que malgré les difficultés rencontrées, certains participants ont persisté dans leurs études, avec l'espoir d'améliorer leur situation. Cependant, cela a parfois entraîné un endettement important et des responsabilités supplémentaires à gérer. Elle rappelle également que même avec une volonté de réussir, les circonstances peuvent rendre l'atteinte des objectifs plus difficiles. C'est dans ce contexte que Betty partage son expérience et sa réflexion sur les choix circonstanciels en matière d'emploi.

*Si! Il y a d'autres personnes qui ont persisté et qui sont encore aux études, en espérant après ils pourront..., mais c'est de l'endettement et puis, pendant ce temps, tu as des responsabilités, chaque personne a ses défis, c'est ça. Parfois même, si t'as l'objectif, les circonstances ne sont pas comme réunies pour te permettre d'aller là où tu veux en fait. (Betty)*

En somme, les témoignages de Carlo, Jean-Marc, Christine, Henry et Betty témoignent de la réalité des changements d'orientation circonstanciels pour assurer une stabilité d'emploi. Pour certains, c'est un choix économique pour subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille, tandis que pour d'autres, c'est la seule option viable pour intégrer le marché de l'emploi. Malgré leurs diplômes et leurs expériences dans certains domaines, ils ont constaté que certaines portes leur étaient fermées, les obligeant ainsi à se tourner vers des secteurs où ils ont des compétences ou des expériences. Les difficultés à trouver un emploi stable dans certains domaines et les contraintes financières les ont poussés à faire des choix circonstanciels pour assurer leur stabilité financière. La situation des personnes immigrantes, en particulier celles de la communauté noire, est encore plus difficile, car leurs diplômes ne sont pas toujours reconnus et leur accès à l'emploi est limité. Malgré ces obstacles, certains participants ont persévéré dans leurs études dans l'espoir d'atteindre leurs objectifs professionnels.

En effet, les témoignages des participants mettent en évidence les difficultés auxquelles les personnes immigrantes peuvent faire face pour trouver un emploi correspondant à leur domaine de compétence. Plusieurs participants ont dû faire des choix circonstanciels en acceptant des emplois qui n'étaient pas liés à leur domaine de compétence pour des raisons économiques et de stabilité d'emploi. Certains ont même dû changer de carrière pour se diriger vers des secteurs où les opportunités d'emploi étaient plus élevées. La situation est particulièrement difficile pour les personnes immigrantes de la communauté noire, qui rencontrent souvent les mêmes obstacles pour trouver un emploi correspondant à leurs qualifications.

Cependant, certains participants ont choisi de persister et de poursuivre leurs études pour améliorer leur situation professionnelle. Cependant, cela peut entraîner une augmentation de l'endettement et ne garantit pas nécessairement l'accès à un emploi dans leur domaine de compétence. Les responsabilités familiales et les circonstances économiques peuvent également empêcher les personnes immigrantes de réaliser leurs objectifs professionnels malgré leurs qualifications et leur détermination.

### **5.3 Les travailleurs qualifiés : mythe ou réalité?**

Il est vrai que le Québec et le Canada recherchent des travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins de leur économie en constante évolution, cependant, cela ne signifie pas que tous les travailleurs qualifiés sont automatiquement admissibles à l'immigration ou à l'embauche dans ces pays.

Afin de mieux comprendre ce concept, nous avons interrogé les participants en posant plusieurs questions. Il convient de souligner que l'admission de travailleurs qualifiés au Québec et au Canada est soumise à une analyse minutieuse de leurs diplômes, de leur expérience et de leur capacité à subvenir à leurs besoins une fois arrivée, en attendant de trouver un emploi. Toutefois, la réalité sur place ne correspond pas toujours aux attentes et aux explications fournies. Comme l'a expliqué Théodore, [...] *quand t'es sur place, tu dois être réévalué, [...] quand je suis arrivé par exemple au Québec en 2006, [...] comme travailleur qualifié* (Théodore).

Un autre point de vue sur la question des travailleurs qualifiés a été exprimé par Henry, qui a déclaré :

*En fait, ils n'ont pas besoin de gens qualifiés, ce dont ils ont plutôt besoin de main-d'œuvre, par exemple, des gens pour aller travailler dans les champs, comme avait dit Blanchet, ce sont surtout des gens pour aller travailler dans des champs, ils n'ont pas besoin de professionnels qualifiés. C'est un mythe. Ce dont on a besoin on les utilise* (Henry).

Ces propos mettent en lumière une opinion différente de la croyance courante selon laquelle les travailleurs qualifiés sont fortement demandés. Henry suggère que les employeurs peuvent avoir besoin de main-d'œuvre pour certaines industries, plutôt que de travailleurs qualifiés.

Notons que Henry est médecin de formation. Il a immigré au Québec comme travailleur qualifié. En Haïti, il a travaillé comme médecin généraliste pendant à peu près trois ans, puis il a fait sa résidence hospitalière et a travaillé comme pédiatre. Au Québec, il a fait des études de santé publique, de médecine d'assurance et d'expertise et il travaille pourtant comme assistant en pharmacie. Il a aussi travaillé durant une bonne partie de la pandémie comme aide de service dans un CHLSD.

Si pour Henry, le Canada et le Québec n'ont pas besoin réellement de travailleurs qualifiés, pour Selena, jeune femme âgée de 33 ans, originaire de Cuba, dire la vérité aux personnes qui se proposent d'immigrer comme travailleurs qualifiés devient une nécessité. Selena précise ses propos en ces termes :

*[...] avant de quitter des personnes pour venir ici, il faut leur expliquer ce qu'ils vont faire. [...] j'ai aussi des collègues de mon pays... il y a des familles qui sont venues ici avec la résidence et ils devaient rentrer sur le marché du travail, une fois qu'ils sont arrivés ici, ils ont vu que c'était différent, c'est un choc pour eux [...] c'était dur et une année après ils voulaient retourner dans leur pays d'origine parce qu'ils n'en pouvaient plus. Alors, ici, il faut conscientiser le système, il faut travailler pour changer les mesures et aussi pour parler vraiment la vérité à toutes ces personnes qui vont rentrer au pays* (Selena, 33 ans).

En résumé, l'admission de travailleurs qualifiés au Canada et au Québec est soumise à une analyse minutieuse de leurs qualifications, de leur expérience et de leur capacité à subvenir à leurs besoins une fois arrivés. Toutefois, la réalité sur place peut différer des attentes et des explications fournies. Selon Théodore, même s'il était arrivé en tant que travailleur qualifié, il avait été réévalué une fois sur place. Pour Henry, les employeurs recherchent avant tout de la main-d'œuvre plutôt que des travailleurs qualifiés, ce qui met en lumière l'importance de comprendre que les besoins de main-d'œuvre varient en fonction des industries et des secteurs d'activité. Selena souligne qu'il est important de dire la vérité aux personnes qui envisagent de migrer, pour qu'elles sachent à quoi s'attendre avant de quitter leur pays d'origine. Elle insiste sur la nécessité de sensibiliser le système et de travailler à changer les mesures pour mieux aider les travailleurs, tout en étant honnête sur les défis et les réalités de la vie professionnelle au Canada et au Québec. En fin de compte, être un travailleur qualifié ne garantit pas automatiquement l'emploi ou l'immigration, et d'autres facteurs entrent en jeu une fois sur place. Tôt ou tard, comme le dit Sayad (1999), avec le temps, l'émigration et l'immigration, qui sont des mécanismes sociaux, finissent en général par avouer et par s'avouer ce qu'elles sont fondamentalement.

### **5.3.1 Retour sur l'expérience de travail québécoise et canadienne**

Nous voulons continuer à comprendre la question des travailleurs qualifiés à la lumière de l'expérience de travail québécoise. Les réponses qui ont été fournies aux questions posées nous laissent voir que cette expérience dont nous parlons ne reste pas seulement à la limite du comment accomplir une tâche, ça va beaucoup plus loin. Dans le témoignage suivant, Théodore, nous a clairement expliqué qu'au départ, son obstacle majeur était l'expérience de travail québécoise. Pourtant, selon ses propos cinq ans après avoir occupé des sous-emplois et poursuivi d'autres études universitaires, il se retrouve avec deux problèmes : **il n'a pas encore l'expérience québécoise pour certains emplois et avec ses nouveaux diplômes, on ajoute maintenant « trop qualifier » pour le poste convoité.** Il se retrouve donc avec un problème de plus, la surqualification. En conséquence, quinze (15) ans après son arrivée au Canada, Théodore occupe encore un sous-emploi avec plusieurs diplômes, dont un diplôme de 2<sup>e</sup> cycle. Il nous explique, à partir de son vécu, les principales barrières à l'emploi :

*J'ai fait évaluer mes connaissances, mes diplômes universitaires bien avant d'arriver au Québec. Quand j'ai commencé à faire des recherches d'emploi convenable, c'est alors que je comprends que l'expérience de travail c'était comme un déficit. Au début, c'était le manque crucial, à chaque fois, on me dit « faute d'expérience on ne peut pas t'embaucher », mais ça a duré, je dis, cinq ans maximum, 2006 jusqu'à 2015, parce que, à partir de 2015, j'ai des diplômes d'ici, mais je n'ai pas l'expérience de travail. Après le diplôme, une fois que j'ai les diplômes de premier cycle, de*

*deuxième cycle, maintenant quand je postule c'est deux refus que j'ai, on me dit tantôt je suis trop qualifié pour le poste disponible, quand je postule pour le poste qui convient à mon profil, aucun gestionnaire ne m'a pas encore choisi, parce que le système est fait de façon à ce qu'il y a [sic] la transparence au début du processus (Théodore).*

Selon Théodore, le processus de recrutement dans la fonction publique est pareil. Bien que la première partie du processus soit transparente, une fois que vous passez l'étape de vérification des antécédents criminels, selon lui, vous êtes sur une liste d'attente et vous ne savez pas comment les gens sont appelés. Sachant qu'il n'a jamais reçu d'appel, ses explications sont les suivantes :

*Quelqu'un qui veut travailler pour la fonction publique provinciale ou la fonction publique fédérale, le processus de recrutement c'est pareil, vous faites une demande d'emploi en ligne, on vous invite à participer à un concours d'admission, les résultats sont connus, la première partie c'est plus ou moins transparente [sic]. Maintenant, une fois que vous passez l'étape de vérification d'antécédent criminel, vous êtes sur une liste d'attente et vous ne savez pas comment on appelle les gens. Et vous n'avez pas d'appel (Théodore).*

Théodore a également expliqué que les immigrants de la minorité noire peuvent faire face à des obstacles dès les entretiens d'embauche. Le premier obstacle est l'évaluateur et le type d'évaluation utilisé, qui peut être défavorable aux immigrants. Il a également noté que les types de questions posées lors des entretiens sont souvent axés sur la culture locale, ce qui peut être préjudiciable pour les immigrants qui ne sont pas familiers avec le Québec. Théodore a cité Dany Laférière pour souligner que bien que le Québec et le Canada aient besoin de travailleurs qualifiés, il peut être plus difficile pour les immigrants d'obtenir un emploi en raison de leurs valeurs et de leur culture. Voici un extrait de son témoignage :

*Un premier obstacle c'est l'évaluateur, qu'est-ce que j'ai constaté à chaque fois? Quand je dis l'évaluateur, je prends les deux éléments de l'évaluation, l'évaluateur et le type d'évaluation. Le type d'évaluation est défavorable aux immigrants, parce que le format qui est utilisé, en ce qui me concerne par exemple, le format qui est utilisé pour l'évaluation c'était un format qui ne m'était pas familier. Je m'adapte. Deuxièmement, les types de questions, le type d'évaluation c'est fait, je dirais local, et c'est une évaluation pour les gens qui connaissent le Québec. À mon avis, c'est monté de façon à ce que ça devienne (sic) préjudiciable aux immigrants. À ce niveau, je dis un peu comme Dany Laférière l'a dit « Le Québec, la province de Québec a besoin de travailleurs qualifiés, les autres provinces, le gouvernement fédéral ont besoin de travailleurs qualifiés, ils font appel à des travailleurs qualifiés, mais malheureusement c'est des hommes qui sont arrivés, une fois que vous êtes arrivés avec des valeurs, il est plus difficile pour vous de trouver une place » (Théodore).*



En ce qui concerne les obstacles rencontrés par les immigrants lors des entretiens d'embauche, Michel a exprimé une opinion mitigée. D'une part, il a convenu que dans certains cas, il pouvait y avoir une certaine injustice dans le processus d'embauche. D'autre part, Michel a souligné que les immigrants doivent s'adapter à la façon de penser canadienne pour accéder à certains postes et éviter de perturber les entreprises. Ses propos : « *Oui, dans certains cas c'est de l'injustice, mais dans d'autres cas je dirais que ce n'est pas forcément de l'injustice. C'est plutôt, il faut que nous accueillions la façon de penser au Canada pour accéder à certains postes, sinon ça risque de chambarder les entreprises* » (Michel).

En effet, les valeurs québécoises sont souvent évoquées comme un élément clé de l'intégration des immigrants dans le marché du travail et dans la société en général. Il est donc important pour les immigrants de comprendre et d'adopter ces valeurs pour réussir leur intégration professionnelle et personnelle au Canada et au Québec.

En résumé, les travailleurs qualifiés peuvent avoir du mal à trouver un emploi au Québec et au Canada, car les employeurs peuvent exiger de l'expérience professionnelle et une adaptation aux valeurs et à la culture locales. Les immigrants de la minorité noire peuvent faire face à des obstacles supplémentaires lors des entretiens d'embauche. Les valeurs québécoises sont souvent évoquées comme un élément clé de l'intégration des immigrants sur le marché du travail et dans la société en général.

Les discours de Michel et de Théodore soulignent que pour certains types d'emplois, l'assimilation est nécessaire pour réussir son intégration professionnelle et personnelle. Cependant, l'inaccessibilité à l'emploi pour les immigrants qualifiés peut être considérée comme une perte de capital humain. Il est important de noter que l'expérience de travail québécoise et canadienne est souvent exigée, mais que cette expérience doit commencer quelque part. La conscientisation du système et des mesures sont nécessaires pour faciliter l'intégration des travailleurs qualifiés immigrés et permettre à la société de bénéficier pleinement de leur capital humain.

### **5.3.2 Le ressenti d'injustice et de frustration chez les travailleurs qualifiés noirs**

Les travailleurs qualifiés appartenant à la minorité noire font souvent face à des difficultés considérables pour accéder à un emploi correspondant à leur niveau de qualification au Québec. Malgré une formation solide et une expérience professionnelle pertinente, ils se heurtent à des obstacles tels que l'exigence d'une expérience de travail canadienne, les préjugés liés à leur origine ou encore la difficulté à comprendre

les codes culturels et professionnels locaux. Ces difficultés peuvent entraîner chez eux un sentiment d'injustice et de frustration, ainsi qu'une certaine résignation à accepter des emplois moins valorisants.

En effet, les travailleurs immigrés qualifiés appartenant à la minorité noire sont souvent confrontés à des difficultés pour trouver un emploi dans leur domaine de formation. En conséquence, ils se retrouvent souvent obligés d'accepter des emplois moins valorisants dans des domaines comme les soins aux personnes âgées, le service à la clientèle ou la sécurité. Ces emplois ne sont souvent pas en phase avec leur niveau de formation et leur expertise, et ils sont conscients que ces emplois ne sont pas leur emploi idéal.

Cependant, même s'ils commencent avec l'espoir d'utiliser ces emplois comme un tremplin pour retourner dans leur domaine de prédilection, il est souvent difficile de sortir de cette routine et de trouver un emploi plus adapté à leurs compétences et qualifications. La sortie de ce cercle vicieux peut s'avérer difficile pour ces travailleurs qui peuvent se sentir piégés dans leur situation. Les obstacles à l'emploi pour les immigrants qualifiés, en particulier ceux de la minorité noire, peuvent avoir un impact significatif sur leur carrière et leur bien-être économique et social.

Selon des participants, l'accès à l'emploi dans leur domaine de compétence au Québec est souvent difficile en raison de codes implicites mal compris. Certains participants ont l'impression d'avoir été mal orientés ou mal informés sur la façon de mener une recherche d'emploi efficace. Sarah, jeune femme de 24 ans précise :

*Oui! Mais le truc aussi, c'est par rapport à l'immigration aussi. Les immigrants, on est souvent mal informés, justement, vu qu'on n'est pas nés ici, la structure on ne la connaît pas, le système on ne le connaît pas, les entreprises on ne les connaît pas vraiment, si y avait des organisations dans lesquelles on pourrait se référer pour en apprendre davantage ça aurait été mieux, je trouve.  
(Sarah, 24 ans)*

Pour Malaïka, la situation des travailleurs qualifiés appartenant à la minorité noire peut être très frustrante. Elle témoigne avoir travaillé avec un collègue immigrant qui avait un doctorat et maîtrisait parfaitement le français et l'anglais, mais qui travaillait pourtant avec des personnes qui n'avaient jamais été à l'école ou qui n'avaient pas dépassé le niveau secondaire 3. Elle considère cette situation comme

très insultante, mais ajoute que les travailleurs doivent gagner leur vie et survivre d'une manière ou d'une autre. Voici un extrait de son témoignage:

*Là où je travaille, je travaillais avec une personne qui faisait un doctorat qui est un immigrant aussi, mais comme si... c'est incroyable parce que son français et son anglais étaient impeccables, mais il travaille à cet endroit où il y a des personnes qui n'ont jamais été à l'école. Dans cet emploi, je suis même avec des personnes qui ont terminé leur secondaire 3, mais qui n'ont jamais été en secondaire 4, parce qu'ils n'avaient pas la tête à ça, etc. C'est très frustrant, c'est très insultant, mais on doit gagner sa vie, on doit survivre d'une manière ou d'une autre (Malaïka).*

Le témoignage de Malaïka met en lumière la frustration ressentie par les immigrants qualifiés travaillant dans des domaines où leur niveau de compétence est largement supérieur à celui de leurs collègues, mais où ils sont souvent contraints d'accepter des emplois moins valorisants pour subvenir à leurs besoins.

Les travailleurs qualifiés de la minorité noire au Québec font face à des obstacles considérables pour accéder à des emplois correspondant à leur niveau de qualification, ce qui entraîne un sentiment d'injustice et de frustration. Malgré leur formation et leur expérience professionnelle, ils sont souvent obligés d'accepter des emplois moins valorisants, dans lesquels ils se sentent sous-utilisés. Les codes implicites et les préjugés culturels peuvent également contribuer à cette situation. Les témoignages de Sarah et Malaïka illustrent bien ce ressenti.

En se basant sur les témoignages des participants précédemment cités, des contextes structurels ont été identifiés pour expliquer les situations d'injustice sur le marché du travail québécois envers les personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire. Les participants comprennent leur situation et gardent l'espoir de retrouver leur profession initiale malgré les barrières systémiques qui se dressent devant eux.

#### **5.4 La discrimination systémique dans le milieu québécois**

Dans cette section, nous allons explorer, à travers les témoignages de nos participants, les enjeux liés à la discrimination systémique dans le milieu québécois. Ils ont partagé leur vécu et leur ressenti face à cette problématique nous permettant ainsi de mieux comprendre les impacts de la discrimination systémique sur leur intégration professionnelle et sociale.

Plusieurs participants ont exprimé leur conviction que la discrimination systémique existe bel et bien dans le milieu québécois. Koffi, de manière catégorique, a affirmé que « *oui, c'est sûr qu'il y en a, parce que c'est impossible qu'il n'y en ait pas* » (Koffi). Malaïka partage cet avis, en soulignant que « *si on regarde la répartition, on va voir au niveau des cadres, on va voir qu'il y a très peu de Noirs comme cadre* » (Malaïka). De son côté, Betty a évoqué le fait que d'autres groupes subissent également de la discrimination, en précisant que « *oui, pas seulement la minorité noire, moi je ne dirais pas seulement la minorité noire, il y a d'autres groupes qui sont dans la situation* » Betty.

Michel a souligné que la discrimination systémique peut exister dans le milieu québécois lors de la recherche d'emploi. Il a expliqué que la langue, le nom de famille et l'accent peuvent influencer la décision des employeurs lors de l'embauche. De plus, il a mentionné que certains critères dans les offres d'emploi peuvent automatiquement bloquer certains candidats. C'est ce qu'il explique à travers son discours :

*Je pense que oui, parce qu'on m'a toujours appris quand j'étais arrivé ici que si tu postules pour une job, il y a tout d'abord la langue qui est une barrière. Il y a aussi ton nom, parce qu'on disait que les employeurs ils regardent les noms. Est-ce que c'est un nom québécois, est-ce que c'est un nom immigrant? Après, quand tu vas à l'interview, est-ce que ton langage, ton accent...? Et aussi, il y a certains aspects, par exemple, dans les offres d'emploi, il y a des points qu'on met qui vous bloquent automatiquement (Michel).*

L'extrait du témoignage de Michel introduit précédemment a été renforcé par l'expérience personnelle de discrimination vécue par un ami de Koffi lors d'une entrevue d'embauche. Koffi relate que son ami, dont le nom sonne plus blanc que typiquement africain, a réussi à passer l'entrevue, mais lorsqu'il s'est présenté en personne, il a senti que l'employeur avait déjà pris sa décision et qu'il avait seulement poursuivi l'entrevue par formalité. Malheureusement, son ami n'a pas décroché le poste. Cette expérience illustre comment le nom de famille peut avoir un impact sur la décision des employeurs lors de l'embauche, comme l'a mentionné Michel.

*J'ai un ami qui m'a dit une fois... lui, c'est un Haïtien, j'étudiais avec lui, il était parti faire une entrevue, je ne me rappelle pas où exactement, mais le nom de famille, ça sonne comme Sébastien Jean ou Sébastien Robert (nom fictif), ça sonne comme si c'est peut-être un blanc. Ça ne sonne pas comme Sébastien Moboutou (nom fictif), qui va sonner typiquement africain, il a eu la chance de passer l'entrevue, et puis, quand on a appelé le nom, il s'est levé et la personne l'a regardé, ah c'est toi, oui OK. Il a tout de suite compris que l'entrevue restait là. C'est juste la formalité pour ne pas avoir une plainte que la personne a accepté de continuer l'entrevue, mais dans sa tête, il savait déjà que c'est fini et, finalement, c'était exactement ça il n'a pas eu la job (Koffi).*

Les propos de Sarah rejoint ceux de Michel et de Koffi en confirmant que les personnes ayant un nom de famille non québécois pourraient avoir plus de difficultés à être appelées pour passer une entrevue. Elle ajoute que cela pourrait être un obstacle lors des recherches d'emploi : « Pour les recherches d'emploi, je dirais, c'est peut-être par rapport aux noms étrangers. Admettons quelqu'un qui n'a pas un nom de famille typiquement québécois, il y aura plus de difficultés à être appelé pour passer une entrevue » (Sarah).

Carlo a témoigné de sa propre expérience pour illustrer le fait que les personnes immigrantes qualifiées peuvent se retrouver dans des emplois déqualifiés. Il a expliqué qu'il avait travaillé comme Préposé aux bénéficiaires (PAB) et qu'un jour, en parlant avec un patient, celui-ci avait été surpris d'entendre une expression familière. Carlo lui avait alors expliqué qu'il avait été enseignant, journaliste et chargé de communication dans son pays d'origine, mais qu'au Québec, ses compétences n'étaient pas reconnues, ce qui l'avait poussé à travailler comme PAB. Carlo nous en dit long :

*Je vous donne un exemple. Pendant que je travaillais comme PAB, et puis, j'ai prononcé une phrase devant un patient, un résident, je lui dis que nous allons faire d'une pierre deux coups. Il a été tout à fait étonné en disant « vous connaissez cette expression »? Et j'ai dit, écoutez Monsieur, c'est la situation qui me fait travailler comme PAB et, moi, qui vous parle-là, j'ai été enseignant dans mon pays, journaliste et chargé de communication d'une institution. Lui, il a dit qu'est-ce que vous faites ici, pourquoi vous travaillez comme PAB? Je lui ai dit, écoutez, dans votre pays-là, on ne reconnaît pas mes compétences, et donc, il faut que je travaille (Carlo)*

Carlo a souligné que les personnes immigrantes qualifiées peuvent se retrouver dans des emplois déqualifiés, comme celui de préposé aux bénéficiaires, et que cela peut être perçu comme une imposition par la société québécoise. Il a également expliqué que, même dans ces emplois, il peut y avoir une différence de traitement en raison de la perception de la personne immigrante comme étant moins qualifiée ou moins compétente. Carlo a également noté que les tâches assignées aux personnes immigrantes peuvent être différentes de celles des autres employés et qu'il est important de se positionner pour éviter d'être imposé. Il a souligné également que les personnes immigrantes qualifiées peuvent se retrouver dans des emplois déqualifiés, comme celui de préposé aux bénéficiaires, et que cela peut être perçu comme une imposition par la société québécoise. Il a également expliqué que, même dans ces emplois, il peut y avoir une différence de traitement en raison de la perception de la personne immigrante comme étant moins qualifiée ou moins compétente. Carlo a également noté que les tâches assignées aux personnes immigrantes peuvent être différentes de celles des autres employés et qu'il est important de se positionner pour éviter d'être imposé. Carlo l'explique en ces termes :

*Donc, euh... pour cela, c'est que dans leur tête, c'est que quand nous sommes venus ici, il faut faire le ménage, il faut travailler comme PAB. Même comme PAB, vous allez voir des gens de certaines catégories raciales surtout les Québécois, ils font tels types de travail et nous autres, c'est comme s'ils nous imposent. Quand vous allez chez quelqu'un, il faut laver la vaisselle, il faut passer le balai si vous vous ne vous imposez pas en disant, écoutez madame, je ne suis pas venu pour ça dans mes tâches, ça n'a pas été, je n'ai pas vu ça dans ma liste des tâches, ça n'a pas été inscrit pour que je fasse le ménage. Je vide les poubelles tout ça, ça va être votre tâche automatiquement, c'est toute une barrière, même quand vous travaillez, on ne vous traite pas bien par rapport à certaines choses que vous faites (Carlo).*

Selena a partagé une anecdote en milieu de travail où un collègue s'est montré supérieur en lui posant des questions sur sa formation universitaire et en lui demandant pourquoi elle travaillait dans ce domaine. Elle a expliqué que bien qu'elle ne veuille pas employer le terme de discrimination, elle a ressenti une certaine condescendance de la part de ce collègue. Selena nous raconte :

*En milieu de travail, je pourrais vous donner un exemple. Il y a un collègue, il se croit comme il est supérieur, OK, je ne peux pas dire qu'il y a la discrimination telle quelle, pour ne pas employer ces mots, mais il y a un collègue, comme on était en train de parler, qui m'a demandé comment, toi, à l'université... C'est comme toi, à l'université... alors qu'est-ce que tu fais là? (Selena).*

Jean-Marc a témoigné de son expérience en affirmant que, dans son secteur d'activité, il doit souvent travailler avec des gens qui n'ont pas les qualifications requises. Dans le même contexte, Jean-Marc a souligné que les exigences pour retourner à l'école sont très élevées pour les personnes immigrantes qualifiées, ce qui peut être un obstacle pour retrouver un emploi correspondant à leurs qualifications. Voici un extrait de son témoignage :

*Par exemple, dans le milieu où l'on travaille, par le passé c'était un milieu où il y a pas mal de gens qui n'ont même pas un niveau de secondaire 5. Je suis dans un secteur où je dois faire face à des gens qui n'ont pas la qualification qu'il faut. Mais, de toute façon, il y a l'exigence qui est faite, peu importe qu'on ait une qualification ailleurs, il faut, de toute façon, passer par le système, par l'école ici, par l'enseignement ici, alors que les contraintes sont trop élevées, d'ailleurs pour aller à l'école, ça prend beaucoup trop d'exigences (Jean-Marc).*

Théodore partage son point de vue concernant le processus de recrutement, en expliquant que la phase finale du recrutement, l'entrevue d'embauche, est souvent une boîte-mystère, où les gestionnaires ont trop de latitudes pour prendre des décisions d'embauche qui peuvent empêcher les immigrants d'obtenir des postes qui leur conviennent le mieux. Théodore a l'impression que les immigrants sont perçus comme

des biens de substitution, là pour compléter les emplois que les Québécois ne veulent pas occuper, plutôt que pour entrer en compétition avec les nationaux. Au moment de l'entretien, il dégage l'idée suivante :

*Dans le processus de recrutement, le début est plus ou moins transparent, mais la phase finale du recrutement devient une boîte-mystère. Quand je dis la phase finale, l'entrevue d'embauche, il y a beaucoup trop de latitudes accordées aux gestionnaires qui prennent les décisions d'embauche et cette marge de manœuvre est utilisée pour empêcher les immigrants d'obtenir les postes qui conviennent le mieux. Moi, c'est l'opinion que j'ai dégagée et comme si nous sommes là pour compléter, les immigrants sont là pour compléter et non pour entrer en compétition avec les nationaux. Nous sommes là comme des biens de substituts, nous sommes là pour occuper les emplois que les Québécois ne veulent pas occuper, mais nous ne sommes pas là pour entrer en compétition avec les Québécois, et là, l'outil qui est utilisé, pour moi, c'est dans le processus de recrutement, l'entrevue d'embauche (Théodore).*

Pour sa part, Betty a témoigné de sa surprise lors de sa première tentative de postuler pour un emploi où l'on demandait si elle faisait partie d'une minorité visible. Elle s'est interrogée sur la signification de cette question et a appris que certaines entreprises ont des quotas pour l'emploi de personnes de certains groupes. Betty a exprimé sa perplexité quant au fait que les employeurs peuvent, dès le départ, connaître la couleur de peau et l'origine des candidats. Ce long extrait du discours ci-dessous de Betty nous interpelle :

*Discrimination systémique, je dirais par rapport à ça quand j'ai commencé, quand je suis arrivée à Montréal, donc ma première tentative pour postuler pour un emploi où on mettait « est-ce que tu es de minorités visibles ». J'étais comme choquée et j'ai demandé comme, je ne comprends pas, est-ce que c'est normal qu'ils demandent ça. Et ma sœur qui était là quelques mois avant moi, me disait oui, ils disent qu'ils font de la discrimination positive ou quelque chose comme ça. Pour moi, c'était toujours négative [sic] le mot discrimination, et là je l'entends avec un mot « positive ». Je demande qu'est-ce que ça veut dire. Oui, c'est que, dans les entreprises, ils ont un quota pour qu'ils puissent employer plus de personnes de tel groupe ou de tel groupe. Je trouvais ça bizarre pour que, d'entrée de jeu, ils savent, quelle personne, ta couleur de peau, d'où tu viens... (Betty).*

Dans cette section, plusieurs participants ont témoigné de la présence de discrimination systémique dans le milieu du travail québécois. Ils ont souligné que le nom de famille étranger et l'accent peuvent influencer la décision des employeurs lors de l'embauche. Les personnes immigrantes qualifiées peuvent également se retrouver dans des emplois déqualifiés. Certains participants ont témoigné de leur propre expérience de traitement injuste dans leur lieu de travail en raison de leur origine ethnique. Les participants ont

également discuté de l'opinion selon laquelle les personnes immigrantes sont souvent considérées comme des biens de substitution et sont là pour occuper les emplois que les Québécois ne veulent pas occuper.

En somme, les témoignages ont mis en lumière les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs immigrants ou issus de minorités visibles dans leur accès à l'emploi et dans leur intégration professionnelle au Québec, tels que les préjugés liés aux noms de famille et à l'accent, la déqualification professionnelle, ainsi que la présence de discriminations systémiques dans certains processus de recrutement.

### 5.5 Le bilinguisme québécois

Le bilinguisme est une caractéristique importante du marché du travail québécois, où la connaissance du français et de l'anglais est souvent considérée comme un atout important pour les travailleurs. Selon les témoignages des participants qui vont suivre, le bilinguisme peut avoir des effets positifs sur les perspectives d'emploi et la progression de carrière, mais il peut aussi être perçu comme une barrière pour certains travailleurs.

Dans le marché du travail québécois, il est souvent mentionné que la connaissance de l'anglais est un atout important, voire indispensable, pour certaines positions, en particulier dans l'administration et les services à la clientèle. Christine a témoigné de cette réalité en affirmant que l'anglais est considéré comme une compétence nécessaire dans de nombreux emplois, car le bilinguisme est valorisé au Québec. Elle a souligné que les employeurs lui ont souvent indiqué que pour travailler dans l'administration, il était essentiel d'être bilingue et de maîtriser l'anglais couramment. Voici un extrait du témoignage de Christine :

*Bon, euh, alors, normalement, on me dit que, le plus souvent, ils me disent qu'au Québec ils sont bilingues, l'anglais aussi est au même niveau que le français. Ils m'ont dit que pour travailler dans l'administration, il faut être bilingue, il faut parler l'anglais assez courant, ce sont les raisons qu'on m'a toujours données (Christine).*

Pour sa part, Michel partage aussi son expérience avec l'importance de la maîtrise de l'anglais. Il témoigne que malgré ses qualifications et expériences, l'anglais est souvent un obstacle pour lui lors de la recherche d'emploi. Selon lui, il y a plusieurs autres facteurs de blocage pour les personnes immigrantes, en plus de la maîtrise de l'anglais. Son témoignage soulève la question de l'importance de la connaissance de l'anglais dans certains secteurs du marché du travail québécois : « [...], j'ai trouvé beaucoup d'emplois où l'anglais



*a toujours été un blocage pour moi, l'anglais ça, c'est 1. Il y a tant d'autres choses comme expériences dans si... expériences dans ça, donc il y a plein [de] facteurs de blocage pour nous (Michel).*

Théodore partage sa réflexion sur l'identité québécoise et le nationalisme québécois. Il souligne sa difficulté à identifier les caractéristiques propres du Québec qui définissent le nationalisme québécois, autre que la question linguistique. Il partage également son expérience en tant qu'agent de sécurité où il est amené à communiquer en anglais dans un contexte de travail francophone. Enfin, il exprime son opinion selon laquelle les immigrants pourraient apporter une contribution à la productivité du Québec.

*Euh, j'ai du mal à identifier le nationalisme québécois, le slogan oui, mais je me suis posé la question et j'ai posé la question à plusieurs Québécois de souche : qu'est-ce qui fait la caractéristique du Québec, à part cette histoire de conflit de langue? Et pourtant, moi, je travaille comme agent de sécurité à (...). Pour être embauché, j'étais obligé de passer une entrevue en anglais. Quand je travaille comme agent de sécurité au Québec, quand je travaille, si je dois transmettre un message en utilisant le système de communication, la radio, ils m'ont dit, si je parle en français ils ne comprendront rien. Je suis obligé d'utiliser l'anglais, alors, à part de cette histoire de bilingue, le Québec, c'est la province francophone de la fédération. J'ai du mal à identifier qu'est-ce qui fait... qu'est-ce qui est vraiment propre au Québec, et puis le nationalisme québécois, les immigrants pouvaient contribuer à rendre le Québec plus productif. (Théodore).*

Le témoignage de Koffi témoigne des difficultés que peuvent rencontrer les personnes parlant une langue autre que celle de la majorité dans un contexte de bilinguisme au Québec. Koffi relate une expérience où il a été accusé de bafouer la langue et la culture du Québec simplement parce qu'il parlait avec une autre personne dans sa langue maternelle. Bien que cet incident ne soit pas représentatif de l'ensemble de la société québécoise, il met en évidence les tensions potentielles entre les différentes communautés linguistiques et culturelles, ainsi que l'importance de promouvoir une compréhension et un respect mutuel dans un contexte multilingue et multiculturel tel que celui du Québec. Voici un court extrait de son témoignage : « *Ça arrive des trucs comme ça, la première chose que la personne m'a dit, elle m'a dit " vous venez ici dans notre pays, vous êtes en train de bafouer notre langue, de bafouer nos cultures ", juste parce que je parlais avec quelqu'un dans mon pays, dans ma langue maternelle* » (Koffi).

Les témoignages de Christine, Michel, Théodore et Koffi mettent en évidence certains des défis et des complexités liés au bilinguisme au Québec. Christine et Michel soulignent la nécessité d'une maîtrise de l'anglais pour accéder à certains emplois, même lorsque cette compétence n'est pas strictement nécessaire. Théodore s'interroge sur l'identité québécoise et sur ce qui la définit réellement en dehors de

la question linguistique. Koffi relate une expérience où il a été accusé de bafouer la langue et la culture du Québec simplement en parlant dans sa langue maternelle. Ces témoignages mettent en évidence l'importance de trouver des moyens de favoriser une compréhension mutuelle et le respect des différentes communautés linguistiques et culturelles dans un contexte multilingue et multiculturel.

### 5.5.1 Le débat autour de l'interculturalisme face au multiculturalisme

Le Québec, province francophone du Canada, est souvent présenté comme un lieu de rencontre entre diverses cultures et identités. Cependant, cette richesse culturelle suscite également un débat important autour de la question de l'interculturalisme et du multiculturalisme. Alors que certains soutiennent que le Québec devrait adopter une approche interculturelle, mettant l'accent sur la rencontre et l'échange entre les différentes cultures présentes dans la province, d'autres préconisent plutôt un modèle multiculturel qui reconnaît la diversité des cultures et l'importance de les préserver. Cette sous-section va présenter les témoignages des différents participants afin de mieux comprendre leurs perspectives et leurs points de vue sur la question de l'interculturalisme et du multiculturalisme au Québec.

Dans ce contexte, l'un des participants, Théodore, a exprimé son opinion sur la question de la diversité culturelle au Québec. Selon lui, la diversité peut apporter des avantages au niveau culturel, social et économique. Il a également souligné que la diversité peut briser la routine et apporter de nouvelles perspectives et idées. Voici le point de vue défendu par Théodore dans son témoignage :

*J'ai dit, la diversité peut aider à enrichir le milieu, à tous les points de vue, d'abord au niveau culturel, au niveau social, même au niveau économique, parce que, ici, ça c'est mon opinion, les gens font les mêmes choses de la même façon, pendant 15 ans, pendant 20 ans et, quand vous êtes évalué, comme je dis tantôt, vous êtes évalué par rapport à ça. Je ne sais pas pour les autres candidats... (Théodore)*

Le débat autour de l'interculturalisme québécois et du multiculturalisme canadien est souvent lié à la question de l'intégration des minorités culturelles dans la société québécoise. Certains soutiennent que les responsables doivent faciliter l'intégration des minorités culturelles dans la société québécoise pour qu'elles puissent mieux se représenter dans certaines sphères de la société d'accueil. Cependant, certains participants appartenant à la minorité noire ont exprimé des doutes quant à cette intégration, même s'ils adoptent la mentalité québécoise. « Bon, en milieu du travail, je pense que si un Québécois ou un immigrant, à qualification égale, je pense qu'on prendrait le Québécois », a déclaré Jean-Marc.

Lorsqu'on a cherché à savoir plus sur son point de vue, Jean-Marc a expliqué que si un Québécois de souche et un immigrant ont des qualifications équivalentes, le Québécois serait probablement choisi. Il a suggéré que cette préférence pourrait être liée au nationalisme, en ajoutant :

*[...] on favorise un peu le nationaliste, on favorise un peu le natif. Si on peut élaborer un peu plus, même en milieu de travail, le Québécois de souche, il a beaucoup plus de notoriété que l'immigrant, quoique l'immigrant peut être plus qualifié que le Québécois, je ne sais pas, mais de toute façon le Québécois de souche, il a beaucoup plus de notoriété, il a beaucoup plus d'aura qu'un immigrant (Jean-Marc).*

Betty de son côté, exprime l'opinion selon laquelle la simple conformité des immigrants ne garantit pas leur intégration sur le marché du travail. Elle souligne que les structures en place peuvent être conçues pour favoriser certains groupes plutôt que d'autres. Betty déclare :

*Ce qu'on peut faire? Je ne pense pas que c'est le fait de se conformer qui va faire que ça change pour nous sur le marché du travail. [...] Ce qu'ils te vendent en fait un peu, parce que quand tu postules, tu veux rentrer ici, on ne te dit pas ce que tu as ne compte pas, au contraire, c'est ce que le Canada cherche, tu comprends. Quand tu viens, c'est là que tu découvres la réalité. Peut-être il doit y avoir des structures déjà pour les Noirs qui t'aident à savoir quoi faire, comment, à éviter certaines erreurs d'entrée en jeu, et puis que chaque personne... Pour moi, ça vient de loin, c'est pas juste... ça vient de loin de penser qu'il faut garder les immigrants à un stade, sinon ils vont se sentir envahis, qu'on ne voit pas l'apport ce qu'on peut réaliser ensemble (Betty).*

Betty estime qu'il est important de mettre en place des structures spécifiques pour aider les immigrants à mieux s'intégrer dans la société québécoise, en particulier les Noirs. Elle pense que cela permettrait de mieux comprendre les erreurs à éviter et de valoriser les contributions des immigrants. En outre, elle déplore la pensée selon laquelle les immigrants doivent être maintenus à un certain stade pour éviter qu'ils se sentent envahis, alors que la collaboration peut apporter des bénéfices mutuels.

Dans l'ensemble, les témoignages des participants révèlent une certaine complexité dans le débat entre l'interculturalisme québécois et le multiculturalisme canadien. D'un côté, certains participants estiment que l'intégration des immigrants est un élément crucial de la cohabitation interculturelle au Québec. Théodore, par exemple, souligne l'importance de la diversité culturelle pour enrichir la société québécoise et améliorer l'économie. De même, Betty insiste sur la nécessité de soutenir les immigrants et de les aider à mieux comprendre les structures sociales et professionnelles du Québec.

D'un autre côté, certains participants, comme Jean-Marc, estiment que les Québécois de souche sont favorisés sur le marché du travail, même s'ils sont moins qualifiés que les immigrants. Cette perspective soulève des questions sur l'équité et la discrimination sur le marché du travail, ainsi que sur les moyens de corriger ces déséquilibres.

Enfin, les défis de l'intégration culturelle et de l'acceptation des différences restent des questions importantes pour le Québec, comme pour le Canada dans son ensemble. Les témoignages des participants soulignent la nécessité de trouver un équilibre entre la valorisation de la diversité culturelle et le respect des normes et valeurs québécoises. Toutefois, il est également important de considérer les perspectives des immigrants et de trouver des moyens de soutenir leur intégration et leur contribution à la société québécoise. Haut du formulaire.

## **5.6 Discrimination racisme à l'embauche et en milieu du travail**

Les résultats de la recherche montrent que la discrimination et le racisme sont des réalités malheureusement bien présentes sur le marché de l'emploi, touchant particulièrement les personnes issues de minorités culturelles. Les témoignages recueillis auprès des participants à notre étude mettent en évidence l'existence de préjugés inconscients ou explicites, qui conduisent souvent à l'exclusion des membres de certains groupes, notamment des immigrants.

Les participants ont décrit des situations où les raisons avancées pour justifier le non-recrutement ou le non-avancement professionnel des candidats ne sont pas toujours objectives. Les critères d'évaluation utilisés semblent souvent relever de considérations subjectives ou personnelles, et non liées aux compétences ou à l'expérience professionnelle des candidats.

Les témoignages soulignent également que la discrimination peut prendre des formes subtiles, par exemple lorsqu'un employeur affirme préférer embaucher des candidats locaux plutôt que des immigrants, même si ces derniers sont mieux qualifiés. Les participants ont exprimé leur frustration et leur sentiment d'injustice face à ces situations, qui affectent leur intégration professionnelle et leur bien-être psychologique.

Théodore, par exemple, a expliqué que les critères d'embauche ne sont souvent plus objectifs lors des entretiens, ce qui a pour conséquence une exclusion des candidats issus de la diversité :

*La majorité des immigrants qui n'arrivent pas à être embauchés, soit par une entreprise privée ou par les organismes publics, vous échouez au niveau de l'entrevue et, chaque fois, la personne qui vous passe l'entrevue, les critères ne sont plus objectifs, il n'y a plus d'objectivité quand vous passez l'entrevue, la personne vous dit, Monsieur, vous faites preuve d'éloquence, vous répondez bien aux questions, mais malheureusement nous n'avons pas les moyens pour vous offrir un poste convenable (Théodore).*

Dans cette section, nous allons examiner en détail les témoignages des participants sur la discrimination et le racisme à l'embauche et en milieu de travail. Nous tenterons de comprendre les mécanismes qui sous-tendent ces pratiques discriminatoires, ainsi que les solutions envisagées pour y remédier.

#### **5.6.1 Quand la discrimination raciste renvoie au racisme systémique**

Comme le témoigne Théodore, Betty a apporté sa propre expérience sur la discrimination raciste à l'embauche. Elle estime que les structures en place pour protéger les intérêts des Canadiens peuvent parfois servir de prétexte pour discriminer les immigrants sur le marché du travail. Elle pense qu'il serait judicieux de mettre en place des structures pour aider les minorités à mieux comprendre les enjeux et éviter certaines erreurs. Selon elle, l'ouverture envers les immigrants est importante pour réaliser pleinement l'apport que ces derniers peuvent avoir dans la société canadienne. Elle souligne que garder les immigrants à l'écart ne fera qu'aggraver les tensions et ne permettra pas de réaliser leur potentiel. Elle exprime sa pensée ainsi :

*Ils les mettent soit pour une raison, soit pour protéger les leurs, donc ce serait peut-être l'ouverture, si on accepte les immigrants. Ce qu'ils te vendent en fait un peu, parce que quand tu postules, tu veux rentrer ici, on ne te dit pas ce que tu as ne compte pas, au contraire, c'est ce que le Canada cherche, tu comprends. Quand tu viens, c'est là que tu découvres la réalité. Peut-être il doit y avoir des structures déjà pour les Noirs qui t'aident à savoir quoi faire, comment, à éviter certaines erreurs d'entrée jeu, et puis, que chaque personne... Pour moi, ça vient de loin, c'est pas juste... ça vient de loin de penser qu'il faut garder les immigrants à un stade, sinon ils vont se sentir envahis, qu'on ne voit pas l'apport qu'on peut réaliser ensemble (Betty).*

Il a été soulevé par certains participants que la discrimination raciste est présente dans le milieu du travail, et qu'elle peut prendre la forme d'une discrimination systémique. Théodore explique ainsi que le milieu de travail québécois n'est pas démocratique, ni juste, ni équitable, car le principe de la majorité n'y est pas

respecté. Il donne l'exemple d'une équipe composée en majorité d'immigrants, mais dont le chef d'équipe est un Québécois de souche. Selon lui, cela remet en question la notion de démocratie dans cette situation, car la tendance dominante n'est pas représentée. Il souligne également que la notion de mérite n'est pas toujours respectée, et que certains peuvent avoir droit à la meilleure part du gâteau simplement parce qu'ils sont Québécois et connaissent le Québec. Voici son long témoignage :

*[...] je partage l'idée de discrimination systémique, moi, je dis ça autrement. Je dis, le milieu de travail québécois n'est pas démocratique, le milieu de travail québécois n'est pas juste, le milieu de travail québécois n'est pas équitable. Je vais expliquer pourquoi je dis que c'est pas démocratique. La démocratie est basée sur quoi, c'est le principe de la majorité, si vous êtes en quantité, si vous représentez la tendance dominante., vous dirigez. Le parlement, par exemple, les élections, le mode de scrutin qui est adopté au Québec, c'est le principe de la majorité, le parti ayant plus de voix lors des élections forme le gouvernement, mais dans la réalité du travail, on ne peut pas parler de ça. J'ai parlé à d'autres collègues, l'exemple que j'ai donné sur mon équipe, l'équipe 4, c'est la même réalité pour toutes les autres équipes, le jour, le soir, la nuit, une équipe, par exemple, avec huit, un staff de huit membres, cinq-six immigrants, disons 60 à 80 % du personnel, c'est des immigrants, mais le chef d'équipe, c'est un local, un national. Est-ce qu'on peut parler de démocratie dans cette situation? J'en doute, parce que le principe de la majorité qui fait par exemple la base du régime démocratique n'est pas respecté. Maintenant, on va dire, non, il faut voir, mais c'est démocratie et bureaucratie en même temps, le mérite, quand vous analysez le profil des gens, ça ne révèle pas la chose. La seule différence, ils sont au Québec, ils sont Québécois et ils connaissent le Québec, alors ils ont droit à la meilleure part du gâteau, aussi simple (Théodore).*

Dans la continuité de la discussion sur la discrimination systémique, Théodore a souligné que cette forme de discrimination est souvent subtile et insidieuse. Il explique que le système met en place des mécanismes qui, une fois qu'un immigrant arrive au Québec, le soumettent à une réévaluation de ses qualifications et de ses compétences. Théodore explique qu'il est arrivé au Québec en tant que travailleur qualifié en 2006 et avait fait évaluer ses connaissances et ses diplômes universitaires bien avant son arrivée.

*Systemique oui, je suis d'accord, mais c'est monté tellement de façon subtile OK, pourquoi je dis systémique, le système fait en sorte une fois qu'une... quand t'es sur place. Tu dois être réévalué, quand je suis arrivé par exemple au Québec en 2006, je suis arrivé à l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau comme travailleur qualifié. J'ai fait évaluer mes connaissances, mes diplômes universitaires bien avant d'arriver au Québec.... (Théodore).*

Selon Carlo, les Centres locaux d'emploi contribuent à la discrimination à l'embauche en orientant les chercheurs d'emploi vers un marché restreint et en leur disant que certaines options ne sont pas viables ou qu'il y a une faible demande pour certaines compétences. Pour Carlo, ce discours doit être changé et

les centres d'emploi doivent orienter les gens vers des options qui leur conviennent plutôt que de les limiter à des choix restreints. Cette pratique semble ainsi contribuer à la discrimination systémique au Québec, qui se manifeste à différents niveaux du système. Un extrait de son témoignage :

*[...] si vous fréquentez par exemple un centre local d'emploi, c'est comme si ses agents ils sont en train de vous orienter vers un marché donné. Les gens qui vont dans les centres locaux d'emploi, on leur dit que voilà, si vous faites ci, il n'y a pas d'assez d'emploi, si vous faites ça, il y a pas d'assez d'emploi, vous avez moins de chance si vous faites si ou vous faites ça. Je pense que ce discours-là, c'est un discours qui doit être changé, si on veut orienter quelqu'un, on ne peut pas l'orienter vers ce que vous avez, vous devez l'orienter vers ce qui devait être bon pour la personne (Carlo).*

Pour sa part, Michel explique que les obstacles systémiques empêchent les personnes immigrantes noires, en particulier les travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec, de s'intégrer politiquement, économiquement et culturellement. Il souligne l'inaccessibilité des noirs à des postes de responsabilité dans certains secteurs, tels que le secteur des affaires et celui de la médecine. Selon Michel, les portes sont verrouillées dans ces domaines, ce qui rend l'accès à ces professions extrêmement compliqué pour les immigrants noirs. Il explique que le système est trop complexe pour eux d'accéder aux diplômes qui leur permettraient de travailler dans ces domaines. Voici un extrait du témoignage de Michel :

*[...] les portes sont verrouillées sur des emplois que je dirais nobles, comme dans les affaires par exemple. Moi, j'ai un exemple dans les affaires, vous n'allez pas voir beaucoup d'immigrants dans les affaires. La médecine, pas beaucoup d'immigrants, mais au niveau des soins infirmiers, oui, au niveau des préposés dans le secteur de la santé, dans les plus bas niveaux, oui, mais dans les hauts niveaux, c'est non. Moi, je connais beaucoup d'amis qui essaient de passer le test pour devenir médecin. C'est extrêmement compliqué, compliqué. Ce n'est pas parce qu'ils n'ont pas les moyens d'y arriver, c'est parce que le système est fait, le système est trop compliqué pour eux d'accéder à ce diplôme qui les amène à professer sur le marché du travail (Michel).*

Malaïka témoigne de son expérience en matière de discrimination au travail en tant qu'immigrante noire. Elle rapporte avoir été surprise par certains commentaires qu'on lui faisait lors des entrevues d'embauche ou dans ses emplois précédents, tels que "tu parles bien pour une Africaine" ou "dès qu'on a vu ton nom, on savait que tu n'es pas Québécoise". Elle ajoute avoir été confrontée à des difficultés pour trouver des emplois et avoir souvent dû passer par des contacts pour y accéder.

*[...] dans les emplois que j'ai eus ou dans les entrevues que j'ai faites, j'ai toujours été vraiment étonnée dans des commentaires qu'on me donnait. Exemple, « tu parles bien pour une Africaine », ou euh... « dès qu'on a vu ton nom, on savait que tu n'es pas Québécoise ». J'ai toujours eu des*

*remarques un peu bizarres comme ça et même, je vous disais, il y a plusieurs emplois que j'ai eus qu'il a fallu que je passe par une amie québécoise ou canadienne pour les avoir. Comme, par exemple, de m'occuper de ces personnes âgées, il a toujours fallu que je passe par quelqu'un pour avoir quelque chose (Malaïka).*

Selena partage également son expérience de la discrimination systémique dans son parcours professionnel. Selon elle, le racisme est présent dans les mesures mises en place pour l'emploi et l'intégration des personnes immigrantes noires. Elle estime que malgré le statut de pays capitaliste développé du Canada, il y a encore du travail à faire pour faire progresser l'égalité des chances dans le monde du travail. En témoignage de cette situation, Selena déclare : : *Obstacles, bon, je peux dire que je trouve qu'il y a un **racisme systémique**, il y a, oui, je n'ai jamais vu ça dans mon pays, ici, je le vois. Il y a un racisme dans les mesures, pour un pays capitaliste très développé, je pense qu'il doit avancer un peu plus, pour travailler dans ce sens (Selena).*

La discrimination liée au prénom et au nom de famille des personnes immigrantes est une préoccupation importante pour les participants de cette section. Malaïka souligne que cela peut jouer un rôle dans la sélection des candidats pour des emplois, où certaines personnes peuvent être éliminées simplement en raison de leur nom ou de leur origine. Elle explique également qu'il existe des questions posées lors des entretiens d'embauche qui sont une façon masquée de demander si une personne est noire ou blanche. Pour elle, cela représente du racisme systémique qui disqualifie des candidats pour des postes simplement en raison de leur nom. Malaïka avoue même avoir envisagé de changer de nom, mais a finalement décidé de ne pas le faire. Malaïka le précise dans son discours :

*Tout à fait, j'en suis convaincu. Parce que quand vous postulez déjà pour un poste, parfois on peut vous éliminer aussi par rapport à votre nom, des fois les Haïtiens ont plus de chances parce qu'ils ont vraiment des noms de blancs là si on veut, donc quand on voit leurs noms on pourrait plus les appeler en entrevue qu'une personne, par exemple, qui est complètement africaine. Et même, il y a certains endroits où je postule, par exemple, pour être enseignante, on demande « êtes-vous d'une minorité visible », des affaires comme ça. Je dis, c'est quoi ça? Pourquoi on a besoin de savoir, je suis quelle..., mais ça, c'est une façon masquée de demander « êtes-vous Noir ou Blanc »? Donc, pour moi, au début, je ne croyais pas... je me disais, mais non, je vais montrer que je suis capable de m'exprimer, de me faire comprendre par n'importe que... qui. Je parle au moins trois langues, mais on n'a même pas l'occasion de toujours, dans le fond, de toujours prouver qui on est. Moi, j'appelle ça du racisme systémique, on est disqualifié quand on a un nom comme le mien. À un moment donné, j'ai même voulu changer de nom, mais je me suis dit pourquoi aller jusque-là (Malaïka).*



Jean-Marc exprime ses frustrations et son amertume face à ses expériences vécues en tant qu'immigrant. Il évoque des situations où les minorités visibles sont utilisées comme des nouveaux esclaves dans certains milieux de travail. Il rapporte également des cas où les agences ne paient pas les travailleurs immigrants de manière équitable. Jean-Marc raconte avoir vécu ces situations, n'ayant pas d'autres choix que de travailler, et déplore cette réalité inacceptable.

*Je ne peux pas citer des noms. Si je pouvais, je dirais que dans certains milieux on utilise la minorité visible, les immigrants comme des nouveaux esclaves, parce que dans certains endroits où l'on doit... [on a] à soulever des boîtes aussi lourdes, on n'a pas le droit de rétorquer, on a 14 palettes à soulever, si on [en] fait 10, demain vous restez chez vous. Donc, moi j'ai vécu ça, je suis passé par là, je n'ai pas d'autres choix, je devais travailler, c'est là qu'on peut passer beaucoup plus de temps dans cet endroit-là, et parfois l'agence paie à volonté, l'agence peut dire que je n'ai pas d'argent. Il y a des cas qui arrivent comme ça, où la personne a travaillé, l'agence a décidé de ne pas le payer, ou de payer à sa guise, moi j'ai vécu ça (Jean-Marc).*

Sarah aborde la question de la discrimination systémique en milieu de travail et souligne que les personnes faisant partie de minorités visibles sont souvent appelées à effectuer des tâches plus physiques que leurs collègues québécois. Selon elle, cela révèle un biais implicite de la part des employeurs qui ne sont pas conscients de leurs préjugés et de leurs comportements discriminatoires. Voici un extrait de son témoignage :

*En milieu de travail, je dirais, c'est par rapport à ce que les personnes osent demander à des personnes qui font partie de la minorité visible, contrairement à des Québécois comme eux. Admettons, s'ils ont des tâches, on va dire des tâches plus physiques, ils vont peut-être plus demander à des gens de la minorité visible, des Noirs ou... etc., contrairement, on ne va pas dire, à des Québécois comme eux, ils vont moins aller vers eux je dirais (Sarah).*

Malaïka exprime dans son témoignage le poids que peut avoir sa couleur de peau et son nom sur la façon de l'accueillir au Québec. Elle explique que dès la lecture de son nom, les employeurs peuvent avoir des préjugés sur ses compétences. Elle ajoute également que les personnes âgées dont elle s'occupait ont d'abord été réticentes envers elle, probablement à cause de leur peur de l'inconnu et de la différence. Elle souligne ainsi l'existence de préjugés et de méfiance envers les personnes issues de minorités visibles, ce qui peut constituer un obstacle dans leur intégration sociale et professionnelle.

*Déjà, le fait que je sois Noire, le fait que j'ai un nom euh, c'est-à-dire que par le nom, on saura directement que je ne suis pas une Blanche. Le fait qu'on ne croit pas en moi, le fait de préjugé*

*parce que, même les personnes âgées, dont je m'occupais, au début, elles étaient vraiment réticentes, elles m'ont acceptée vraiment parce qu'ils n'avaient personne d'autres pour s'occuper d'eux, mais c'est par la suite qu'il s'est installé un sentiment de confiance entre eux et moi, ces personnes âgées là et moi. Au début, c'est la méfiance, on a peur de l'inconnu, on n'a peur des gens qu'on ne connaît pas, d'une race qu'on ne connaît pas. Euh, quoi d'autre? C'était ça. (Malaïka).*

Christine témoigne que son milieu de travail est sujet à beaucoup de discrimination. Selon elle, il y a une différence dans le traitement réservé aux travailleurs noirs et aux travailleurs québécois. Elle explique que cela se manifeste parfois par l'impression qu'il y a deux services différents, où les Québécois ont plus de droits que les Noirs. Pour Christine, cela se traduit également par une différence de traitement dans les tâches à accomplir, comme si les Noirs avaient un accès limité à certaines tâches.

*Euh oui, là où je travaille, il y a eu beaucoup de discrimination, c'est comme si on a l'impression qu'il y a deux services différents. Les Blancs, les Québécois ont droit de faire quelque chose, les Noirs n'ont pas le droit, c'est comme qu'il a deux cuisines, je travaille à la cuisine, c'est comme qu'il y a deux cuisines différentes. Les Noirs ont un traitement différent, les Québécois ont le droit de faire quelque chose et les Noirs n'ont pas le droit de le faire (Christine).*

Antoinette témoigne son expérience de discrimination dans son milieu de travail, où elle était infirmière. Elle explique que lorsqu'elle est arrivée, elle ne connaissait pas ses droits et a été traitée différemment des autres employés en raison de son statut d'immigrante noire. Elle raconte comment elle a été toujours mise dans la zone d'isolement, alors que les autres employés avaient la possibilité de faire la rotation. Elle ajoute qu'elle devait tout faire toute seule, de l'installation des patients à la surveillance de leur état, tandis que les autres se reposaient dans la grande salle. Elle a même développé une capsulite aux bras en raison de la surcharge de travail. Ces expériences ont laissé Antoinette frustrée et blessée. Elle prend le temps de tout expliquer dans ce long extrait :

*Je venais d'arriver, je ne connaissais pas mes droits. C'est là encore un problème, parce que quand on ne connaît pas ses droits, on se laisse piétiner[...]. À chaque fois qu'ils allaient manger à la cafétéria, tout le monde était sur mon dos, tout le monde, je l'ai su une fois. Pourquoi je l'ai su, c'est parce que j'en avais assez, je n'étais pas traité comme les autres. Voici ce qu'on me faisait : il y avait deux sections euh, les patients sont en isolement, soit le patient est porteur de ERV ou bien de MRSA, [...], ces patients vont être en isolement, donc... Ce sont des maladies chroniques, on a toujours les mêmes patients, donc pour nous aider aussi à un petit peu ventiler on fait toujours la rotation, donc pendant ce trimestre, je travaille dans une section, l'autre trimestre je vais faire la rotation pour retourner au point de départ, et moi jamais, jamais, je n'ai jamais eu l'occasion de faire cette rotation. Sais-tu ce qu'on m'a fait, j'étais toujours en zone d'isolement, on va me mettre*

*dans la zone ERV, on m'enlève dans la zone ERV, on va me mettre dans la zone MRSA tout le temps, mais les autres vont faire toujours la rotation [...]. J'étais infirmière, préposée, infirmière auxiliaire, s'il y a à faire, c'est moi qui dois faire tout, monter mes machines, installer mes patients, aller peser mes patients, alors qu'eux autres, ils sont dans la grande salle, oh non seigneur! non! C'est fort, non, non c'est fort, moi je l'ai vécu [...], j'ai des patients qui sont agités, je dois surveiller durant ces quatre heures de traitement jusqu'à la fin. Si le patient veut sortir du lit, c'est moi qui dois intervenir, remonter, descendre... J'avais fait une capsulite aux bras, [...], quand je suis arrivée au pied du mur, mon corps dit, non, ça ne peut pas continuer, donc eux, euh non, en tout cas non, j'ai des histoires euh... (Antoinette).*

Malaïka raconte l'histoire d'une amie infirmière qui, malgré avoir fait ses études en Europe, a dû recommencer ses études au CÉGEP et à l'université à son arrivée au Québec. Elle a ensuite subi de la discrimination de la part de ses collègues et même des patients, qui lui demandaient parfois s'ils pouvaient avoir une infirmière blanche. Malaïka souligne que de telles remarques sont très insultantes et témoignent d'un manque de confiance envers les personnes immigrantes et leur capacité à exercer leur métier avec compétence. Ainsi, elle nous explique cette situation discriminatoire que personne immigrante a été victime :

*Oui, je connaissais une amie qui était infirmière [...] elle a trimé longtemps aussi. C'est quelqu'un qui est arrivé ici avant moi qui a même fait ses études en Europe, qui a dû repartir ici au CÉGEP. Ayant déjà un diplôme d'infirmière, venant de la France avec son diplôme qui n'a pas compté, elle est repartie au CÉGEP et à l'université, mais quand elle est devenue infirmière, les gens lui donnaient... lui passaient toujours des commentaires qu'on ne croyait pas en elle et, même les malades, quand elle les approchait, elle entendait toujours des gens... lui demandaient « est-ce que je peux avoir une infirmière blanche »? Bon, c'est très insultant (Malaïka).*

Dans un autre registre, Jean-Marc relate les conditions de travail difficiles qu'il a connues dans une entreprise où seuls les immigrants étaient envoyés par les agences. Il témoigne que les employés étaient parfois maltraités et que le patron avait tous les pouvoirs, allant même jusqu'à renvoyer un employé pour avoir simplement ralenti le pas. Selon lui, il s'agit d'une forme d'esclavage moderne dans certains milieux, qui nécessite une prise de conscience et des actions pour y remédier. Il déclare : « *C'est anormal! Juste pour te dire, dans le cadre de ton travail, je ne sais pas comment tu vas faire. S'il y a un moyen quand même de faire comprendre aux gens que, pour la plupart, que dans certains milieux, c'est comme une forme d'esclavage.* » (Jean-Marc).

Koffi exprime que certaines personnes ont des préférences envers leur propre groupe et ne veulent pas s'ouvrir aux autres couleurs ou à des personnes qu'ils jugent malhonnêtes. Il mentionne également que ces personnes les qualifient directement de voleurs. Il explique :

*« Des fois, il y en a qui disent qu'ils sont à l'aise où est-ce qu'ils sont, juste entre eux, ils ne veulent pas d'autres couleurs, il y en a qui disent qu'ils ne veulent pas des voleurs parmi eux et, en nous qualifiant directement de voleurs. Il y en a qui disent qu'ils ne veulent pas des personnes malhonnêtes ou des choses comme ça, c'est peut-être ça leur raison. C'est ça ma réponse » (Koffi).*

Enfin, Théodore exprime que l'adaptation à une nouvelle société est un effort à faire lorsqu'on y est accueilli, ce qu'il admet et comprend. Cependant, ce qui est triste selon lui, c'est que la société ne donne pas une chance égale aux personnes immigrantes. Elles peuvent avoir les qualifications nécessaires pour travailler, mais elles ne sont pas embauchées en raison de préférences personnelles des gestionnaires. Théodore explique que le système est tel que personne n'intervient pour changer cela. Voici l'extrait de son témoignage :

*Non seulement ça, ça je comprends et je l'admets, si vous êtes venus dans une nouvelle société, si cette société décide de vous accueillir comme nouvelle terre d'accueil, il y a un effort à faire, je ne suis pas contre ça. Mais, ce qui est triste, à mon avis, ce n'est pas parce que vous ne voulez pas vous adapter à cette société, mais c'est parce que cette société essaie maintenant de vous maintenir... La société de ne vous accorde pas une chance égale. Vous avez ce qu'il vous faut, par exemple, pour travailler, mais on ne vous embauche pas parce que le gestionnaire qui doit travailler avec vous n'a pas besoin de votre compétence, il ne demande pas à travailler avec vous. Le système est tel que personne ne dit rien (Théodore).*

Au fil des témoignages des différents participants, il ressort clairement que la discrimination systématique et le racisme systématique sont encore présents dans notre société. Les témoignages de Sarah, Christine, Antoinette, Jean-Marc et Malaïka mettent en évidence les différents aspects de la discrimination et du racisme en milieu de travail, notamment la sous-représentation et la sous-estimation des personnes de couleur, la violence verbale et la maltraitance, le manque de reconnaissance et de promotion, et le traitement inégal dans le travail quotidien. Théodore, quant à lui, souligne l'injustice de ne pas accorder aux personnes immigrantes une chance égale malgré leurs qualifications et leurs compétences.

Le racisme systématique et la discrimination systématique sont encore des problèmes majeurs dans notre société. Il est important de continuer à sensibiliser les gens à ces questions et de travailler ensemble pour

créer un environnement de travail et de vie plus juste et équitable pour tous, indépendamment de leur couleur de peau, de leur origine ethnique ou de leur nationalité.

### 5.6.2 Le racisme comme comportement normal

Le racisme peut prendre de nombreuses formes et avoir des conséquences néfastes sur les personnes et les communautés touchées. Dans certaines sociétés, les attitudes et les pratiques discriminatoires peuvent être acceptées et normalisées, ce qui peut contribuer à perpétuer et renforcer la discrimination raciale.

Koffi a témoigné de sa frustration face à la minimisation de la discrimination raciale, exprimant son ressenti quant au fait que les propos ou les comportements racistes soient souvent considérés comme insignifiants ou faux. Selon lui, cette attitude peut contribuer à normaliser le racisme et à le considérer comme un comportement acceptable. Il a ainsi déclaré :

*Et, aujourd'hui, il y a un truc... ça commence vraiment à me mettre hors de moi. C'est quoi, si quelqu'un constate s'il y a une personne... de façon raciale, ou quelque chose comme ça. On dirait c'est rendu quand, toi, tu dis que cette personne est raciste, on dirait comme si « ah ouais, c'est ça, il est raciste hein ». C'est comme ils essaient de minimiser ça, c'est comme si, toi, tu es en train de pleurer sur ton sort quoi, comme si c'est quelque chose de fake. Comme si ce n'est rien, rien du tout. C'est rendu comme ça dès que tu dis « ah la personne m'a dit des propos racistes ». Donc, ils essaient de minimiser ça d'une façon et, moi, des fois, je préfère juste me taire, faire comme si j'étais plus fort que ça (Koffi).*

Dans le même sens, Malaïka a témoigné de son expérience en tant que représentante du service à la clientèle, où elle a été confrontée à des clients qui tenaient des propos déplacés et discriminatoires. Certains clients lui demandaient si elle était Noire ou Blanche, tandis que d'autres lui demandaient de parler à un "natif québécois" en raison de son accent. Elle a également été victime d'insultes et de propos discriminatoires, tels que d'être traitée d'illettrée ou de se faire dire de "rentrer chez elle".

Malaïka a expliqué que ce type de comportement était devenu courant dans son milieu de travail et que, même si cela la rendait mal à l'aise, elle se sentait habituée à ces comportements. Elle a ajouté que la discrimination raciale au travail était une réalité qui affectait de nombreuses personnes, et que cela pouvait avoir des conséquences néfastes sur leur santé mentale et leur bien-être. Voici l'intégralité de son témoignage :

*Dans mon milieu de travail, présentement, évidemment on parle à des clients au téléphone, et ça arrive très souvent qu'ils disent des choses extrêmement déplacées, mais on est habitué, on se dit aux services à la clientèle on peut tout entendre. Il y a des personnes qui disent « est-ce que tu es Noire ou tu es Blanche, je veux parler à une Blanche », mais on leur demande « comment pouvez-vous reconnaître, par la voix d'une personne, si c'est une Blanche ou Noire? », ça veut rien dire. Donc, on entend tout genre de chose ou quelqu'un vous dit : « votre accent n'est pas exactement québécois, vous être êtes d'où, vous sortez d'où, est-ce que je peux parler à un natif québécois, ne le prenez pas personnel, mais je ne comprends pas votre accent ». Et quand vous dites « oh, Madame, vous ne comprenez pas mon accent ». « Oh non, je ne comprends pas votre accent, pas du tout », elle te répond, mais elle te dit qu'elle ne te comprend pas du tout et puis, des clients qui te traitent d'illettrée, d'avoir manqué ta vie, « rentre chez toi ». Donc, c'est un peu tout ça qu'on vit et comme être disqualifié dans une entrevue, c'est moins dur d'avoir à vivre ça au quotidien sur notre lieu de travail (Malaïka).*

Le racisme peut prendre de nombreuses formes et affecter les personnes dans leur vie quotidienne. Koffi a témoigné de sa propre expérience de la discrimination raciale, en expliquant qu'il avait été confronté à des comportements et des propos racistes à plusieurs reprises. Il a expliqué qu'il était habitué à ces situations, bien qu'elles soient toujours aussi blessantes.

Koffi a notamment expliqué qu'il avait été interrogé à deux reprises par des individus qui lui avaient demandé s'il vendait de la drogue ou s'il était proxénète. Bien que ces questions aient été posées de manière détournée ou présentées comme une blague, Koffi a souligné la gravité de ces comportements et la façon dont ils pouvaient affecter les personnes qui les subissent. Ces propos expliquent la situation:

*Oui, c'est déjà arrivé plus qu'une fois. Mais c'est une situation... ça arrive tellement qu'on arrive malheureusement à s'habituer avec. Oui, ça m'est arrivé deux fois. Il y a un gars qui m'a posé la question si je vendais de la drogue ou quelque chose comme ça. Si je vendais de la drogue ou si j'étais proxénète quelque chose comme ça, en tout cas, il m'a posé ça comme question et puis, il a passé ça comme si c'était une blague, mais on sait tous comment ça marche (Koffi).*

Pour sa part, Malaïka a exprimé son optimisme quant à la possibilité de changer les attitudes et les comportements discriminatoires, bien qu'elle reconnaisse que cela ne se fera pas du jour au lendemain. Elle a souligné que, de plus en plus, de gens comprennent que l'intelligence ou l'expertise ne sont pas réservées à une seule race, ce qui est une lueur d'espoir. Toutefois, elle avoue ne pas savoir quoi faire pour provoquer ce changement. Malaïka a encouragé les gens à ne pas perdre espoir et à continuer à travailler pour atteindre leurs rêves, même s'ils sont confrontés à des obstacles, comme elle l'a été dans son travail

de service à la clientèle. Elle a partagé une expérience positive où elle a pu travailler avec une personne différente qui lui a permis de réaliser son rêve de travailler dans l'enseignement. Voici son témoignage :

*Je pense que c'est toujours possible, je dis, il faut garder espoir. C'est sûr que ça ne se fera pas du jour au lendemain, et euh, aussi, il y a des personnes différentes, il y a de plus en plus de gens qui comprennent que l'intelligence ou l'expertise n'est pas le propre d'une race, donc il faut garder espoir, mais, honnêtement, je n'ai aucune idée de ce qu'il faut faire. Est-ce qu'il faut passer à la télé pour pouvoir raisonner le monde sur leurs attitudes? Je pense que les gens... qu'il y a beaucoup de personnes qui vont rester ce qu'ils sont, c'est à nous de ne pas perdre espoir, de continuer à faire ce qu'on a envie de faire. Même si je suis au service à la clientèle, je n'ai pas scellé mon sort là-dedans. C'est sûr que 44 ans, c'est énorme, je me considère comme quelqu'un qui a 50 ans, c'est beaucoup quand même, mais je me dis, un jour, je vais atteindre mon rêve, un jour je vais quitter le service à la clientèle, je vais être enseignante. J'aurais aussi d'autres défis, on est sur terre, il n'y a pas de paradis sur terre. Ce que je peux dire, c'est simplement de garder espoir. Un jour, on rencontre des personnes différentes, comme cette madame qui m'a permis de travailler avec elle six mois à [il s'agit d'une université]. On est capable de réaliser ses rêves (Malaïka).*

Les témoignages de Koffi et de Malaïka soulignent les comportements discriminatoires auxquels les personnes appartenant à des groupes minoritaires peuvent être confrontées sur leur lieu de travail. Les témoignages font état de commentaires offensants, de stéréotypes raciaux et d'un traitement injuste. Bien que ces situations soient difficiles à vivre, Malaïka garde espoir quant à la possibilité de changer les attitudes et les comportements discriminatoires. Les témoignages de Koffi et de Malaïka mettent en évidence la nécessité de poursuivre les efforts pour lutter contre le racisme et la discrimination sur le lieu de travail.

### **5.6.3 Les comportements racistes selon l'endroit**

Nous comprenons, à partir des témoignages de certaines personnes immigrantes appartenant à la minorité noire, que le niveau de visibilité du comportement raciste est fonction de l'endroit et du niveau d'instruction de la personne qui est en face de soi. Par exemple, dans les structures avec plus de gens instruits, les comportements racistes sont plus subtils. Nous observons plus son caractère systémique dans les actions et la représentation du système. C'est cette idée que traduit le discours de Malaïka lorsqu'elle explique :

*La plupart des Québécois qui parlent différemment et que j'ai eu l'occasion de reconnaître à [il s'agit d'une université], c'est des personnes qui ont voyagé, des personnes qui ont été en Afrique, en Haïti, c'est des personnes qui ont été dans les quatre coins du monde qui connaissent des choses*

*différentes. Ceux qui, malheureusement encombrés dans leurs idées, comme je dis, c'est vraiment des personnes qui ne voient pas plus loin que le bout de leur nez, qui n'ont pas eu l'occasion de fréquenter d'autres communautés, qui pensent que le Québec leur appartient, que le Canada leur appartient, que les immigrants sont ici pour voler leurs places, ou on est des envahisseurs ou je ne sais pas trop quoi. C'est comme ça que je le vois, c'est des personnes bornées (Malaïka).*

Ces comportements subtils méritent d'être analysés avec précaution. Certaines fois, on pense que les personnes instruites assument des attitudes plus positives à l'égard des groupes minoritaires. Malaïka explique tout le contraire à travers son discours :

*Oui, ce qu'ils font beaucoup très poliment, « oh oui, on vous rappellera », mais jamais on ne me rappelle. On m'envoie plutôt un courriel pour dire bla bla. J'ai postulé plusieurs fois des postes à [il s'agit d'une université], où j'étudie où on m'a dit « mon Dieu euh, l'entrevue c'est magnifique », c'est si c'est ça, « vous avez une belle personnalité, des bonnes paroles », mais après je reçois un courriel comme... qui est comme une claque dans la face. À la [il s'agit d'une commission scolaire], c'était pareil, j'ai postulé pour vraiment... dans plusieurs endroits où je fais des entrevues, soi-disant tellement magnifiques, mais à la fin, je ne reçois pas de réponses positives, sans que je puisse comprendre le pourquoi (Malaïka).*

Koffi croit qu'en milieu de travail, par exemple, pour faire face au racisme et à la discrimination, ce serait bien de dénoncer les fautifs en portant plainte, mais ce n'est pas aussi simple que ça puisque, selon son point de vue, la personne migrante appartenant à la minorité noire ne peut pas savoir vraiment ce que pense la personne chez qui elle va se plaindre. Cette disposition de Koffi à se méfier avant de dénoncer des comportements racistes et discriminatoires, qu'il aurait subis en milieu de travail, auprès d'une instance qui, normalement, devrait être considérée comme neutre montre, selon nous, que le racisme est souvent lié à un système de relations sociales.

*Peut-être dénoncer, dénoncer... Admettons, moi, au travail, sincèrement, je ne suis pas allé me plaindre ou quelque chose comme ça. Ce serait peut-être idéal d'aller se plaindre, mais des fois, tu vas aller te plaindre chez qui. Tu ne sais pas si la personne l'est ou pas, donc peut-être tu fais juste passer ton temps pour rien et, des fois, tu t'en vas te plaindre, tu ne sais pas non plus, parce qu'aujourd'hui, à cause de la loi, tu ne peux plus t'afficher en tant que raciste, peut-être tout le monde les [le] cache. Peut-être, tu vas aller te plaindre, aller te plaindre chez qui, peut-être la personne l'est aussi, c'est un peu compliqué ( Koffi).*

En somme, les témoignages de personnes immigrantes appartenant à la minorité noire montrent que les comportements racistes sont plus subtils dans les milieux où les individus sont plus instruits, mais leur caractère systémique est observé dans les actions et la représentation du système. Les attitudes racistes



ne sont pas garanties d'être moins présentes chez les personnes instruites, comme en témoigne l'expérience de Malaïka qui n'a jamais reçu de réponse positive pour des postes universitaires malgré des commentaires élogieux lors des entrevues. Dénoncer les attitudes racistes en milieu de travail peut également être compliqué, car il est difficile de savoir si la personne concernée est raciste ou non. Ces témoignages soulignent l'importance de reconnaître que le racisme est souvent lié à un système de relations sociales complexe, qui peut rendre difficile sa dénonciation.

#### **5.6.4. Le secteur de la santé : une porte de sortie pour les immigrants**

Tenant compte de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la santé, ce dernier semble être ouvert pour accueillir les personnes immigrantes appartenant à la minorité noire qui peuvent travailler avec moins de difficultés jusqu'à l'occupation d'un poste en soins infirmiers. En effet, à défaut de trouver des emplois dans leurs domaines, ces personnes qualifiées se tournent en général, et même très souvent, vers le secteur de la santé. C'est ce qu'explique Jean-Marc dans ses propos : « *Le domaine où on peut trouver la stabilité plus facilement, où on peut trouver un travail plus stable, c'est dans le domaine de la santé* ». (Jean-Marc).

Selena, pour sa part, avait voulu travailler dans le domaine de sa formation en arrivant au Québec. Mais elle était obligée de tourner vers le secteur de la santé et s'est fait accepter, selon son témoignage :

*Moi, ce n'est pas que je voudrais travailler dans le secteur de la santé, c'est une circonstance quand on arrive dans ce pays. On voudrait continuer dans le même domaine d'étude, mais ici c'est différent, alors c'était une opportunité. J'ai décidé de faire l'application et je me suis fait accepter. C'est pour cette raison que je travaille présentement au CIUSSS (Selena).*

Il y a une catégorie d'immigrants qui se tourne vers ce secteur, suivant la trace d'autres immigrants de la minorité noire qui, dès le départ, leur font savoir que c'est ce qu'on leur laisse. On leur dit qu'il faut tout oublier de leur ancienne vie pour embrasser cette nouvelle. Ou encore, selon Carlo, c'est la seule possibilité pour les personnes immigrantes appartenant à la minorité noire d'accéder à un emploi plus rapide : « *L'exemple est venu de mon grand frère, lui qui est infirmier, puis d'autres personnes dans mon entourage qui ont eu la formation comme préposé aux bénéficiaires, ou bien auxiliaire infirmière, alors donc ça m'a poussé vers la santé et depuis lors je suis resté dans la santé* » (Carlo, 51 ans).

Les personnes immigrantes qualifiées qui appartiennent à la minorité noire comprennent que seulement celles et ceux qui sont formés dans leur pays d'origine dans le domaine des soins infirmiers peuvent

intégrer avec plus de facilité le marché du travail québécois. Antoinette, qui avait le statut de « *travailleur qualifié* » à titre d'agronome, le précise en ces termes:

*Si moi j'étais infirmière, parce [que] les infirmiers et les infirmières, ils ont cette possibilité pour continuer à travailler dans leur domaine, parce qu'il y a un manque dans cette profession, ils vont faire en sorte qu'ils puissent avoir des cours d'intégration pour compléter, pour pouvoir intégrer le milieu du travail. Pour les autres professions, ils les ont laissés tomber parce que, il n'y a pas une grande demande pour ces professions, donc les gens qu'ils sont déjà dans ce domaine ils vont privilégier ces gens qui vont trouver du travail sur le marché. Nous, qui sommes arrivés dans les autres professions, donc nous sommes laissés à nous-mêmes, c'est à nous de nous redéfinir, de trouver d'autres choses, donc ou bien d'étudier, aller dans des choses que le marché demande oui, on devait apprendre des professions selon la demande du marché. Nous devons nous réorienter, c'est ce que moi j'ai senti, je l'ai vécu aussi. (Antoinette, devenue infirmière en arrivant au Québec).*

En conclusion, le secteur de la santé représente une opportunité pour les personnes immigrantes appartenant à la minorité noire, qui peuvent y travailler plus facilement en raison de la pénurie de main-d'œuvre dans ce domaine. Même si ces personnes ont des qualifications dans d'autres domaines, elles se tournent souvent vers le secteur de la santé faute de trouver des emplois dans leur domaine d'études. Les témoignages montrent que le secteur de la santé peut offrir des emplois stables et accessibles, même si cela implique de changer de domaine d'activité. Les personnes immigrantes qualifiées comprennent que seules celles et ceux qui ont été formés dans leur pays d'origine dans le domaine des soins infirmiers peuvent intégrer plus facilement le marché du travail québécois. Dans l'ensemble, le secteur de la santé peut constituer une porte de sortie pour les personnes immigrantes appartenant à la minorité noire, qui y trouvent des opportunités professionnelles plus sûres et plus accessibles.

### **5.7 L'injustice expliquée subjectivement**

Les participants ont largement discuté du problème d'injustice vécue par les personnes immigrantes appartenant à la minorité noire sur le marché du travail québécois. Ils ont constaté que les biens sociaux, dans certains cas, sont principalement destinés aux nationaux, ce qui peut entraîner une discrimination systématique à l'encontre des personnes immigrantes qualifiées. Cet aspect a été souligné par les participants immigrés appartenant à la minorité noire, dont le témoignage de Jean-Marc est un exemple :

*C'est juste favoriser le natif sur l'immigrant. Alors que on a une politique d'immigration, on a une politique de peuplement, c'est que je crois comprendre. Alors, sur le marché du travail, la personne qui est en position d'autorité, même quand c'est une personne immigrante, peut-être elle veut*

*avoir sa paix, parce que si un natif ou native se met debout devant elle, elle peut avoir la vie dure, alors c'est pour protéger sa peau, ça ne devrait pas avoir lieu. La question c'est que tout le monde doit être au même pied d'égalité, c'est ce que je comprends, à compétence égale, on doit être sur le même pied d'égalité. Donc, c'est ça je pense qu'il faut faire pour enrayer cette question d'injustice. Il faut promouvoir l'égalité des chances, l'égalité des compétences, à compétence égale on n'est pas obligé de choisir le Québécois parce qu'il est natif (Jean-Marc).*

Sarah, pour sa part, estime que dans certains cas, l'adaptation aux valeurs québécoises est nécessaire pour accéder à certains postes sur le marché du travail. Elle considère que, bien que cela puisse sembler injuste, cela permet de maintenir une certaine stabilité dans les entreprises. Sarah explique : « *Oui, dans certains cas, c'est de l'injustice, mais dans d'autres cas je dirais que ce n'est pas forcément de l'injustice. C'est plutôt, il faut que nous accueillions la façon de penser au Québec pour accéder à certains postes, sinon ça risque de chambarder les entreprises* ». Ces témoignages soulignent l'importance de comprendre et de respecter les valeurs locales pour s'intégrer avec succès dans le marché du travail québécois.

Michel, de son côté, a exprimé son point de vue sur les barrières que rencontrent les personnes immigrantes appartenant à la minorité noire sur le marché de l'emploi au Québec. Selon lui, la langue et le nom sont des facteurs de blocage pour les employeurs lorsqu'ils examinent les candidatures. De plus, l'accent et l'anglais sont également des barrières à l'embauche. Michel explique :

*Je pense que oui, parce que on m'a toujours appris quand j'étais arrivé ici que si tu postules pour une job, il y a tout d'abord la langue qui est une barrière. Il y a aussi ton nom, parce qu'on disait que les employeurs ils regardent les noms, est-ce que c'est un nom québécois, est-ce que c'est un nom immigrant? Après, quand tu vas à l'interview, est-ce que ton langage, ton accent...? Et aussi, il y a certains aspects, par exemple, dans les offres d'emploi, il y a des points qu'on met... qui vous bloquent automatiquement, parce que moi j'ai trouvé beaucoup d'emplois où l'anglais a toujours été un blocage pour moi, l'anglais ça c'est 1. Il y a tant d'autres choses, comme expériences dans ci, expériences dans ça, donc il y a plein de facteurs de blocage pour nous (Michel).*

Le marché de l'emploi québécois est marqué par des barrières pour les personnes immigrantes qualifiées de la minorité noire, comme l'ont souligné les témoignages de Jean-Marc, Sarah et Michel. Les critères tels que la langue, le nom ou l'accent peuvent être des barrières à l'emploi pour les personnes immigrantes. De plus, certains emplois requièrent des compétences spécifiques qui ne sont pas accessibles à tous, créant ainsi des inégalités sur le marché du travail. Ces inégalités sont perçues comme injustes par les participants de l'étude. Toutefois, selon Sarah, il est parfois nécessaire de prendre en compte les valeurs

québécoises pour réussir dans certains domaines professionnels. Les participants soulignent également la nécessité de promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail, afin que tous les candidats soient évalués à compétence égale.

### **5.7.1 L'immigration : « un système de rapports déterminés »**

L'expérience des personnes immigrantes sur le marché du travail est marquée par un rapport inégalitaire de départ qui se reproduit dans leur pays d'accueil. Cette réalité se traduit notamment par la déqualification de leurs compétences. Selena, par exemple, s'interroge sur la situation souvent précaire des membres de la minorité noire sur le marché de l'emploi québécois malgré leurs compétences :

*Donc, moi, peut-être je ne sais pas les démarches que les autres ils ont fait, leur démarche personnelle. Oui, c'est étrange qu'ils ont les compétences pour occuper d'autres emplois, mais ils n'arrivent pas à trouver justement. Ils appliquent, mais ils n'arrivent pas à trouver d'emploi dans leur domaine d'études (Selena).*

Betty témoigne également de l'existence de cette injustice depuis longtemps, affirmant qu'elle ne changera pas tant qu'il n'y aura pas un changement de mentalité :

*Oui je suis d'accord à de l'injustice. Et ce n'est pas nouveau. Mais je dirais que ça existe depuis très longtemps. C'est pour cela que je pense, je parle plutôt d'un changement de mentalité. Parce que, sinon, même demandé qu'on change les structures, pour qu'on ait plus d'ouverture, qu'on les accueille vraiment sur le marché du travail, ça va pas changer grand-chose le fait qu'on demande. Pas parce qu'ils savent que ça n'existe pas. Euh, c'est pour ça que je pense que c'est dans la mentalité des gens, tant que tu ne nous vois pas comme une menace, tu acceptes les immigrants, ce n'est pas une menace, c'est un apport, comme je disais, eux ils sont plus dans le stade. Oui tu viens, tu vas les aider à quelque chose, il faut qu'ils te contrôlent, il faut que tu restes là ils voudront, c'est ça (Betty).*

Pour sa part, le témoignage de Malaïka met en lumière les exigences souvent trop élevées imposées aux personnes immigrantes pour intégrer certains secteurs professionnels au Québec. En effet, malgré les cours de validation des acquis offerts par l'Université du Québec à Montréal, les personnes surqualifiées venant d'Afrique et d'autres régions du monde sont souvent contraintes de retourner à l'université pendant deux ans ou plus pour obtenir une reconnaissance de leurs compétences. Malaïka propose une alternative en suggérant de reconnaître les diplômes et les acquis professionnels des immigrantes et immigrants qualifiés et de leur donner la chance d'intégrer directement le marché du travail, avec des

exigences raisonnables en termes de formation complémentaire. Cette approche offrirait une meilleure chance de réussite professionnelle pour les immigrantes et immigrants, tout en répondant aux besoins de main-d'œuvre dans des secteurs en demande. Ce témoignage souligne ainsi l'importance de reconnaître et de valoriser l'expérience et les compétences des personnes immigrantes, plutôt que de les exclure en raison de barrières administratives et académiques inutilement élevées. Voici un extrait de son témoignage :

*On pourrait simplement reconnaître déjà leurs acquis qu'ils ont dans leur pays, que ce soit des acquis comme professionnels ou autres, des maîtrises, des licences, des doctorats qu'ils ont déjà faits. On peut diminuer le nombre de temps qu'ils doivent passer à l'université, faire de petits programmes, peut-être deux cours pour se spécialiser dans des choses destinées. (Malaïka).*

Jean-Marc a partagé son expérience de travail avec plusieurs agences, déplorant leur exploitation des travailleurs vulnérables, comme les travailleurs issus de la minorité visible. Il affirme avoir travaillé pour environ 4 ou 5 agences différentes et avoir été licencié à la fin de ses quarts de travail, ce qui l'a laissé sans revenus stables. Selon lui, ces expériences d'emploi précaire démontrent l'exploitation de la minorité visible par les agences.

En tant que nouvel arrivant sur le marché du travail, Jean-Marc avait des besoins financiers urgents, tels que payer ses factures et ses déplacements. Cependant, les emplois offerts par les agences ne lui ont pas permis de subvenir à ses besoins de manière stable. Il exprime son désarroi en affirmant :

*Quand on est arrivé, on est nouveau dans le milieu, on a des besoins, on veut intégrer le marché du travail, on veut intégrer la communauté, il nous faut avoir de l'argent pour payer nos factures, pour payer nos déplacements, parce qu'ici toutes les affaires sont chères. Mais, avec les affaires de l'agence, on n'a pas une stabilité d'emploi et pour avoir un emploi il faudrait aller à l'école et l'école ici ça prend beaucoup de temps(Jean-Marc).*

Son témoignage met en exergue les difficultés rencontrées par les nouveaux arrivants et les membres de la minorité visible sur le marché du travail. Selon lui, il est difficile d'avoir un emploi stable sans suivre une formation, mais cela prend du temps et des ressources, ce qui peut être difficile pour les nouveaux arrivants. En définitive, le témoignage de Jean-Marc souligne l'importance de garantir des conditions de travail justes et équitables pour tous les travailleurs, y compris les membres de la minorité visible.

Carlo un travailleur qui a travaillé comme PAB, a partagé son expérience de travail en mettant en évidence les obstacles rencontrés pour avancer dans sa carrière professionnelle. Après avoir obtenu son diplôme en secrétariat, il a postulé pour un poste d'agent administratif dans la même institution où il travaillait auparavant. Cependant, il a été confronté à une entrevue rigide qui l'a empêché d'avancer dans sa carrière.

Il a expliqué qu'il a dû batailler à l'interne pour se faire intégrer dans ce nouveau poste, car il avait été bloqué en tant que préposé. Carlo souligne que cette expérience démontre l'importance de la mobilité professionnelle et la reconnaissance des qualifications acquises. Selon lui, changer de milieu de travail peut être une solution pour surmonter les barrières à la progression professionnelle, mais cela peut également entraîner de nouveaux défis. Carlo traduit les barrières internes en ces termes :

*J'ai dû batailler à l'interne en allant rapporter ce qui a été fait pour qu'on m'intègre comme agent administratif. La même institution, ça je vous le dis c'est fort! Le mieux des fois c'est de changer de milieu. Changer de milieu veut dire repartir à zéro pour aller faire face à toutes sortes de problèmes. Pour une question de probation tout ça, il y a des gens qui peuvent vous glisser des pelures sous les pieds justement par rapport à ça (Carlo).*

En se basant sur les témoignages de Malaika, Jean-Marc, Selena et Carlo, les résultats de cette étude montrent que les travailleurs issus de la minorité visible sont confrontés à des obstacles importants pour avancer dans leur carrière professionnelle. Les contrats précaires et les difficultés à trouver des emplois stables sont des problèmes courants qui entravent leur progression. En outre, les barrières à la mobilité professionnelle, qui peuvent inclure des entrevues rigides et un manque de reconnaissance des qualifications acquises, rendent difficile l'avancement dans leur carrière.

Cependant, il est important de souligner que ces obstacles ne sont pas toujours intentionnels ou malveillants de la part des employeurs ou des collègues. Plutôt, ils peuvent être le résultat de systèmes de recrutement et de promotion qui ne sont pas conçus pour favoriser la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail.

Pour surmonter ces obstacles, il est essentiel que les employeurs mettent en place des pratiques de recrutement et de promotion équitables et inclusives. Cela pourrait inclure des initiatives visant à reconnaître les qualifications et les compétences acquises par les travailleurs, à offrir des conditions de travail justes et équitables, ainsi qu'à promouvoir la mobilité professionnelle pour tous les travailleurs. En fin de compte, en favorisant un environnement de travail inclusif et diversifié, les employeurs peuvent

aider à surmonter les obstacles rencontrés par les travailleurs issus de la minorité visible pour leur permettre d'avancer dans leur carrière professionnelle.

### **5.8 Les personnes immigrantes qualifiées de la minorité noire : de l'épreuve à la résilience**

Les personnes immigrantes qualifiées de la minorité noire font souvent face à des défis multiples lorsqu'elles cherchent à s'installer ou à avancer dans leur carrière professionnelle au Québec. Ces défis peuvent être d'ordre culturel, linguistique, ou encore liés à l'obtention de diplômes ou certifications. De plus, les stéréotypes et la discrimination basée sur la race ou l'origine ethnique peuvent également représenter un obstacle majeur à l'insertion professionnelle de ces personnes.

Cependant, malgré ces obstacles, les personnes immigrantes de la minorité noire ont fait preuve de résilience et ont réussi à s'épanouir dans leur vie professionnelle. Elles ont utilisé leur créativité et leur persévérance pour trouver des moyens de surmonter les obstacles auxquels elles étaient confrontées, en cherchant des opportunités de formation, en développant leur réseau professionnel et en utilisant leurs compétences et leur expérience pour se différencier sur le marché de l'emploi.

L'épreuve semble être l'une des situations dans lesquelles les personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire évoluent. En effet, les particularités et les circonstances qui accompagnent la résistance des personnes immigrantes sont multiples. L'économie de subsistance et la consommation sont des aspects qui les obligent à accepter certaines conditions imposées par le pays d'accueil. Sarah l'explique clairement dans son discours : « *C'est peut-être aussi [...] en lien avec la situation économique, donc on va dire j'ai besoin de l'emploi, donc, ouais, je vais continuer à encaisser et tout, donc peut-être qu'on va moins oser se prononcer, ou justement, je ne sais pas, ou moins, ou soit moins porter à se défendre* » (Sarah).

Dans le cadre de l'analyse sur l'épreuve et la résilience, le témoignage de Koffi, offre une perspective intéressante sur la façon dont les difficultés peuvent pousser à continuer à avancer malgré les obstacles. Koffi explique que lorsqu'il est confronté à des défis, il doit parfois faire des choix difficiles pour subvenir aux besoins de sa famille en Afrique. Par exemple, il déclare que

*[...] à chaque fois que des choses comme ça arrive, admettons à un travail ou quelque part, je ne peux pas décider de claquer la porte, peu importe ce qui va arriver, ou ramener ça le plus loin possible ou bien agir d'une façon qui peut me coûter peut-être mon travail pour que demain matin qui me manque de quoi nourrir ma famille en Afrique (Koffi).*

Koffi souligne également que bien que certaines situations puissent sembler hors de son contrôle, il croit en l'importance de continuer à avancer et de faire chaque petit pas pour surmonter les difficultés

Par rapport à cette situation de la mise à l'épreuve dans le contexte migratoire, nous remarquons que la notion de résilience a beaucoup d'influence sur le choix des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire sur le marché du travail québécois. Malaïka explique le courage des personnes immigrantes en ces termes :

*Oui, je connais beaucoup de personnes qui font preuve de résilience. J'en connais beaucoup, pas tout le monde, parce que on n'a pas tous la même capacité à supporter des difficultés, mais la plupart des immigrants que je connaisse, ce sont des personnes vraiment courageuses qui essaient de se mettre au-dessus de leurs difficultés qui regardent à leurs objectifs. Parce que veut pas, nous autres les immigrants, on a vraiment des charges que des Québécois n'ont pas, on doit s'occuper de nos parents, de nos frères et sœurs financièrement, donc quand on est dans un emploi, même si c'est difficile c'est insultant, c'est déprimant. On essaie toujours de se mettre au-dessus, au-dessus des difficultés qu'on rencontre (Malaïka).*

Pour Henry, « *S'ils n'étaient pas résilients, ils seraient déjà tous tombés en dépression et au suicide. C'est un facteur de stress et le stress amène la dépression, et la dépression au suicide* ». Le courage, la résilience et la détermination aident les personnes migrantes à surmonter les épreuves. La vie des personnes immigrantes, notamment celle des personnes qui arrivent avec le statut de travailleur qualifié appartenant à la minorité noire, est jonchée de stress et de dépression explique Selena :

*Ici, il y a beaucoup de stress, nous on ne peut pas compter sur le stress, comment est-ce qu'on dit ici, je suis déprimé, mais il faut aller travailler, j'ai le stress, il faut aller travailler, j'ai quelque chose, j'ai mal partout parce que je n'ai jamais fait de travail très fort comme on fait ici. J'ai [une] douleur partout, il faut se lever chaque jour pour aller travailler. Il faut se résigner, il y a vraiment de la résilience vraiment (Selena).*

La résilience semble avoir ses limites. Plusieurs personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire expliquent qu'à des moments précis, elles ne pouvaient plus accepter les sorts qui leur sont



imposés ou les humiliations qui leur sont infligées. C'est dans ce contexte que Antoinette explique comment elle a finalement réagi à une situation inhumaine qu'elle a été victime :

*[...], oui on encaisse, mais à un certain moment, non, non, c'était trop pour moi. Une fois-là, c'était une infirmière supérieure, je lui ai dit les quatre vérités [...] je l'ai appelée par son nom, j'ai dit : « Quand vous me parlez qu'est-ce que vous voyez devant vous? Est-ce une personne qui vous parle ou la couleur de ma peau? ». Elle s'est retournée d'un coup, elle est assise. Oh non, non d'un coup, elle s'est calmée. À ce moment, ma voix était retentissante, j'ai dit : « Regardez-moi! Depuis moi, je suis entrée ici, je sais tout le monde qui est avec moi ». J'ai cité deux noms, c'étaient ces deux infirmières qui m'ont toujours épaulée, qui m'ont toujours accompagnée dans cette terrible situation. [...] C'est à ce moment, elle commence à me dire : « Oui, au salon, oui, à la cafeteria, on parle toujours de toi, mais moi non jamais, moi je vous défends toujours. » J'ai dit : « Non, vous ne m'avez pas défendue, parce que si vous m'aviez défendue [...], c'est pas cette attitude que vous allez avoir envers voir. À ce moment ». Elle m'a dit : « Baisse le ton, les patients n'ont pas à entendre ce que nous [disons] ». C'est à ce moment-là j'ai crié, j'ai crié, c'est comme si j'étais arrivée à bout de souffle [souffle]. Elle m'a dit : « Mais non, c'est la goutte qui fait déborder le vase ». J'ai dit : « Oui, c'est vous la goutte qui fait déborder le vase! ». [...]. Donc, c'est inhumain la façon qu'on nous traite, la façon qu'on nous méprise, le ton aussi qu'on nous parle, non, non. [...] (Antoinette).*

Le témoignage de cette participante infirmière nous montre clairement que la résilience n'est pas définitive. Elle est certainement variable, car les cicatrices et la douleur restent dans le temps. Ainsi, il peut arriver un moment où l'individu ne pourra plus encaisser au point d'éclater. Betty a vécu également les limites de la résilience qu'elle explique en ces termes :

*Euh, mais à un moment, il y a une limite en tout. Oui, nous avons cette capacité, nous n'avons pas le choix aussi. J'ai visionné cette semaine, sur Facebook, l'image d'un train qui avance à grande vitesse et puis, la question qui peut l'arrêter, dans la vidéo les gens qui étaient épargnés du train étaient les gens qui n'étaient pas sur les rails, sur la route du train. Eh bien, la résilience des Noirs, pour moi, c'est une forme de défense, c'est un mécanisme de défense. Si nous nous mettons en face du système, qui est déjà fort, nous n'avons aucune chance de résister au système, nous n'avons aucune chance aussi d'aider à corriger le système, tandis que si nous nous... La résilience, comme vous l'avez dit, si nous trouvons une stratégie pour accepter même l'inacceptable, nous aurons la chance de survivre pendant un temps, mais je veux croire que ce ne sera pas possible pour tout le temps. On ne peut pas vivre ce que nous vivons aujourd'hui, tout le monde la même chose pendant tout le temps, pour moi c'est impossible (Betty).*

L'épreuve est une situation courante pour les personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire, notamment en raison de la nécessité de subvenir aux besoins de leur famille. Les témoignages de Koffi, Malaïka, Henry, Selena et Antoinette montrent comment les personnes immigrantes font face à ces

situations et comment elles utilisent leur résilience pour surmonter les difficultés. Cependant, il est important de noter que la résilience a ses limites et que, à un certain moment, les personnes immigrantes ne peuvent plus accepter les sorts qui leur sont imposés ou les humiliations qui leur sont infligées. La résilience est donc un mécanisme de défense temporaire qui leur permet de survivre, mais qui ne peut être considéré comme une solution permanente aux défis auxquels elles sont confrontées.

## **5.9 Personnes immigrantes comme sujets éthiques: propositions**

Les participants ont exprimé leur compréhension de la façon dont leur intégration devrait se réaliser dans la société québécoise; une intégration qui pourrait mieux leur rendre justice, notamment sur le marché du travail. Ainsi, à ce stade de notre étude, nous comptons maintenant présenter les propositions des personnes immigrantes comme sujets éthiques sur la problématique de l'intégration au Québec. Deux grandes tendances émergent : *i)* la promotion de l'égalité des compétences et des chances et *ii)* le renforcement des structures d'intégration. À la fin de cette section, nous allons présenter le niveau de satisfaction des personnes immigrantes qualifiées qui appartiennent à la minorité noire.

### **5.9.1 Promouvoir l'égalité des compétences et des chances**

La promotion de l'égalité des compétences et des chances est un élément crucial pour assurer une intégration professionnelle juste et équitable pour toutes les personnes, y compris les personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire. Cela implique de fournir des opportunités de formation et d'apprentissage pour acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier ou une profession de manière efficace et productive. Il est également important de lutter contre la discrimination raciale et les stéréotypes en mettant en place des politiques et des pratiques qui favorisent l'égalité des chances et qui assurent un traitement juste et équitable pour tous les travailleurs. En outre, il est important de reconnaître et de valoriser les compétences, les connaissances et l'expérience des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire, ainsi que leur contribution à la société et à l'économie. Enfin, la promotion de l'égalité des compétences et des chances doit être un effort collectif impliquant des employeurs, des gouvernements, des organisations de la société civile et des communautés locales travaillant ensemble pour créer un environnement propice à l'intégration

professionnelle des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire. Par rapport à cette question, Théodore nous propose trois éléments de réponses qui attirent notre attention :

*La première réponse que je dis : révisez le concept de minorités visibles, et j'ai même proposé que ce mode de révision soit un débat public. Pourquoi je dis qu'il faut commencer par réviser le concept de minorités visibles? Nous vivons dans un État de droit démocratique, OK la démocratie, comme je dis au départ, c'est l'expression de la majorité au pouvoir. Pourquoi le Québec, pourquoi le Canada veulent garder un concept au pluriel, les minorités visibles? Il faut réviser ce concept si on veut intégrer plus facilement les Noirs dans ce processus (Théodore).*

*Deuxième élément de réponse : à mon avis, l'intégration professionnelle c'est un processus social et comme pour tous les processus sociaux, ça se fait dans un milieu ambiant, dans un milieu où l'expérience compte beaucoup, où la confiance dépend de l'expérience, où aussi chaque acteur doit faire preuve de bonne foi. Maintenant, qu'est-ce que j'ai dit, deuxième élément, je dis merci, au nom des immigrants, aux autorités gouvernementales provinciales et fédérales d'avoir accepté ou d'avoir ouvert la porte pour les immigrants. Je leur demande un pas de plus, modifiez ou soyez plus transparentes, pas au début du processus, surtout à la fin du processus. Publiez beaucoup plus de rapports sur les Noirs ayant consenti de grands sacrifices pour assurer leur formation – pour mieux comprendre la société d'accueil avec ses mystères – et qui n'arrivent pas à trouver un emploi convenable. Que ces données soient connues, que la presse en parle. Moi, ça va m'aider, ça c'est un deuxième (Théodore).*

*Le troisième et dernier élément pour corriger ça, c'est surtout ce que vous faites, qui aient beaucoup plus de recherches parmi les Noirs sur cette question. Qui aient beaucoup plus d'activités culturelles, d'ateliers de réflexion sur la question et que ces ateliers de recherche ne visent pas à identifier le problème que tout le monde connaît déjà, mais à trouver des éléments de solution et à mettre en place des calendriers d'activités pour changer le processus. Pour moi, c'est le dernier élément, le problème est identifié, c'est bon, mais ce qu'il nous faut maintenant, comment on va faire pour le changer? Les activités sont identifiées, le calendrier est là, et puis il y a aussi les ressources, toi, moi, les autres gens, on met la main à la pâte (Théodore).*

Les propos de Sarah soulignent l'importance d'informer et de former les gestionnaires sur la diversité :

*Je dirais les informer, puis encourager les entreprises, leur offrir des formations sur comment intégrer la diversité justement. Les informer pour qu'ils (les responsables) n'aient pas peur de la diversité justement, ou de reconnaître aussi les diplômés des immigrants, pour justement leur faire voir les avantages qu'il y a à embaucher plus de diversités que seulement les Québécois de souche. Je dirais, c'est vraiment les informer sur la diversité, sur les avantages qu'il y a, sur la situation, etc. (Sarah).*

Koffi, lui, croit à l'idée de rendre les entrevues anonymes, donc de faire en sorte que le recruteur n'ait pas à savoir le nom du candidat qu'il interviewera, c'est-à-dire qu'il n'ait pas à connaître la race et la couleur de la peau de la personne en question.

*Moi je pense que, admettons que pour les entrevues là, je ne sais pas s'il aurait une façon de ne pas voir physiquement la personne pour l'engager. Peut-être ça serait aussi une situation, mais, par contre, quand tu passes aussi la probation, il y a aussi du monde qui peuvent te faire mettre dehors facilement, mais ça serait peut-être une chose... ou bien aller vraiment poser plus de règles sur le nombre de personnes, selon leur couleur, aller insister un peu plus sur ça. Ou bien, la meilleure chose, selon moi, comme... sans peut-être... C'est aussi compliqué d'engager sans voir quelqu'un physiquement. C'est pas mal difficile comme question, ça serait un peu compliqué (Koffi).*

En conclusion, les intervenants s'accordent sur l'importance de réviser le concept de minorités visibles pour mieux intégrer les Noirs dans la société québécoise. Ils suggèrent également d'encourager les entreprises à embaucher des personnes de divers horizons en informant et en formant les gestionnaires sur la diversité, en rendant les entrevues anonymes, en établissant des règles claires sur le nombre de personnes embauchées en fonction de leur couleur, et en menant des recherches et des activités culturelles pour trouver des solutions. Tous s'accordent sur la nécessité d'agir concrètement pour mettre fin à la discrimination et favoriser l'égalité des chances pour tous.

### **5.9.2 Renforcer les structures d'intégration**

Nous avons déjà mis en parallèle l'interculturalisme québécois et le multiculturalisme canadien au chapitre II. En effet, l'intégration en tant que telle ne peut reposer que sur des relations étroites entre les nouveaux arrivants et les institutions formelles; elle doit également se faire par les relations communautaires, les seules qui permettent une reconnaissance mutuelle des personnes comme membres à part entière d'une société. (Legault et Rachédi, 2008 : 60).

La majorité de nos participant.e.s vivent au moins depuis plus de cinq ans au Québec, donc la notion de nouveaux arrivants ne s'applique plus à eux. Nous avons tout de même choisi cette partie qui fait référence à cette notion. Dans ces propos, nous avons constaté que le problème d'intégration sur le marché du travail québécois part d'un problème de base souvent lié à un manque d'informations sur certaines questions d'importance. Dans la majorité des cas, ce manque occasionne un mauvais départ aux personnes immigrantes qui peut les suivre pour longtemps. Elles se retrouvent alors impuissantes. Prenons le cas du témoignage de Carlo qui a dû attendre trois ans avant de découvrir une formation qui peut se

rapprocher un peu de la profession qu'il occupait dans son pays d'origine. C'est pourquoi il demande qu'on mette plus de moyens à la disposition des organismes communautaires qui travaillent sur la problématique de l'intégration, de le renforcer :

*Moi, j'irais avec une approche plutôt sociale en disant que les organismes devraient avoir beaucoup plus de moyens. Et puis, dans ces organismes-là, il ne devait pas avoir surtout des gens qui ont un discours X ou Y comme dans les Centres locaux d'emploi en disant si vous faites ci, le marché du travail n'est pas ça, le marché du travail n'est pas ci, c'est pas ce discours-là. Il faudrait orienter aussi les gens vers les formations en leur disant que, écouter si vous avez fait ci dans votre pays, aujourd'hui ça prend une formation, le mieux c'est que je vous encourage à aller faire une formation. Si vous n'avez pas les moyens de résister économiquement, voilà ce qu'on peut faire. L'aide de l'Emploi-Québec, par exemple, devrait être renforcée en ce sens pour moi, parce que, normalement, quelqu'un qui vient ici qui n'a pas l'expérience de travail, l'expérience du marché, on va leur [lui] dire toujours, écouter il faut avoir des références québécoises et avec la formation on ne va pas vous le demander. Parce qu'on a un diplôme c'est plus facile. Moi, je l'ai reconnu un petit peu tard, c'est pour ça que j'ai attendu jusqu'à trois ans, jusqu'à peut-être après trois ou quatre ans avant d'aller faire une formation (Carlo).*

Carlo explique également qu'il est nécessaire de faire une formation avant d'aller vers le marché du travail. Selon lui, l'appui à l'intégration est nécessaire.

*Dès mon premier jour, si je le savais, j'allais le faire automatiquement. Parce que très peu de gens le savent, donc pourquoi qu'on ne devait pas avoir ce discours-là pour encourager les gens à aller vers une formation avant d'aller sur le marché du travail pour se faire du n'importe quoi. Normalement, comme vous venez de le dire, c'est que l'expérience que vous faites avant vous suit, pendant l'expérience, et que [si] vous faites une mauvaise expérience vous n'allez pas être satisfait. Partout où vous passez, vous allez dire, écoutez, les gens sont les mêmes, et si vous étiez bien accueilli avant, bien intégré avant cela vous dire que... vous allez encourager les gens à faire ci à faire ça. C'est-à-dire, du moment où ça passe bien pour une catégorie, ça va aller de bouche à oreille et cette formation va circuler, et ça là, l'intégration va être bien faite. Et puis, je dirais que, pour ces organismes-là, on devait mettre surtout des gens qui ressemblent à certaines personnes, par exemple si ce sont des Haïtiens, voilà, on va mettre des Haïtiens pour les aider à les intégrer, parce que normalement ils parlent créole. Deuxièmement, ils peuvent avoir aussi des conseils clés à donner à certaines personnes de par leur vécu. Ce serait mieux quand même de mettre en face de la personne quelqu'un qui lui ressemble pour lui donner de bons conseils, des conseils clés par rapport à ce qu'il a vécu, et le vécu de la personne va dire, moi j'ai vécu ça, vous pouvez le faire aussi, voilà, ce discours-là pourrait bien marcher (Carlo).*

Toujours dans une approche communautaire, Jean-Marc affirme, lui aussi, que la présence des membres d'une même communauté culturelle dans un organisme peut permettre à un nouvel arrivant d'exercer de meilleurs choix dans leur processus d'intégration sur le marché du travail.

*Moi, quand j'étais arrivé ici par exemple, j'étais à Laval. J'ai suivi un cours qu'on appelle « Intégration », je trouvais que c'était correct, une bonne affaire. Dans ce cours-là, on nous a appris pas mal de choses concernant le Québec. On nous a appris le droit des Québécois, des résidents. On nous a même aidés à préparer nos CV, à essayer d'identifier le domaine qu'il faut pour déposer le CV. Je pense que c'était une bonne affaire, c'était juste une semaine. On nous a aidés à apprendre le Québec, on nous a aidés à apprendre le Québec et à avoir une idée plus approfondie du Canada. Je pense que ce n'était pas suffisant, il faut juste renforcer ça. Renforcer ça, par exemple, pour quelqu'un qui vient à peine d'arriver pour dire que c'est un étranger qui ne connaît pas du tout la réalité du milieu. Je pense que cette formation se fasse que si c'est une communauté haïtienne que ça se fasse par des Haïtiens. Peut-être les Haïtiens comprennent mieux la réalité des Haïtiens qui arrivent pareil, qui comprend [comprennent] le langage, qui peut parler créole, qui peut les aider à apprendre les affaires en créole, là, les langues, surtout dans le domaine de la culture, la langue permet une certaine familiarisation (Jean-Marc).*

En ce sens, il faut comprendre le renforcement comme une action pour renforcer, c'est-à-dire pour rendre plus solide ou, dans le cas des organismes dont nous parlons, c'est le fait de renforcer leurs capacités en leur octroyant plus de ressources, notamment économiques. En effet, en parlant d'ouverture à l'altérité, c'est-à-dire à l'autre, Théodore reconnaît l'ouverture créée par la société d'accueil en l'accueillant, mais beaucoup reste encore à faire sur le marché du travail québécois. Il s'exprime en ces mots :

*Non seulement ça, ça je comprends et je l'admets, si vous êtes venu dans une nouvelle société, si cette société décide de vous accueillir comme nouvelle terre d'accueil, il y a un effort à faire, je ne suis pas contre ça. Mais ce qui est triste, à mon avis, ce n'est pas parce que vous ne voulez pas vous adapter à cette société, mais c'est parce que cette société essaie maintenant de... la société de ne vous accorde pas une chance égale. Vous avez, ce qu'il vous faut par exemple pour travailler, mais on ne vous embauche pas parce que le gestionnaire qui doit travailler avec vous n'a pas besoin de votre compétence. Il ne demande pas à travailler avec vous, le système est tel que personne ne dit rien (Théodore).*

Ainsi, nous comprenons que le renforcement des structures d'intégration passe par l'ouverture à l'autre. Dans cet ordre d'idée, nous nous demandons aussi si l'angoisse de perdre la culture nationale ne se trouve pas à la base de ce manque d'ouverture à la diversité, qui se rapporte directement à l'humain. C'est-à-dire que la personne en position d'autorité demeure réticente à l'ouverture malgré les lois demandant plus de

diversité dans les organismes publics et privés. Il est clair pour lui que le gestionnaire constitue un facteur de blocage, car même la formation dans un domaine de compétence priorisé dans le pays d'accueil ne garantit pas pour autant un travail avec un bon salaire.

Michel a suggéré pour sa part, de renforcer les structures d'intégration pour aider les personnes immigrantes qualifiées à s'adapter plus facilement au marché du travail. Selon Michel, cela pourrait être réalisé en éliminant les obstacles à l'obtention d'un emploi dans leur domaine, en améliorant l'accès à la formation et en augmentant la transparence sur les salaires offerts. Pour citer Michel: « *Il faudrait qu'on élimine certains facteurs de blocage, rendre plus ouvertes les offres d'emploi* ». Il a également ajouté que:

*Moi, j'essaie toujours de faire la différence entre le côté anglais et le côté français. Moi, je n'ai pas vécu aux USA, j'ai comme l'impression que t'es qualifié, tu vas travailler dans n'importe quel domaine et n'importe quel niveau, mais ici, au Canada, au Québec surtout, je pense que c'est non. T'es qualifié, tu arrives, on te dit OK, tu dois faire telle ou telle formation. Après telle ou telle formation, combien tu vas toucher? 15 \$ de l'heure, 17 \$ de l'heure .*

Pour Michel, il est important que les participants au processus d'intégration soient en mesure de trouver un emploi dans leur domaine et d'être rémunérés de manière équitable. Il a souligné que les offres d'emploi devraient être plus ouvertes et que les facteurs de blocage devraient être éliminés afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail. En outre, Michel a exprimé la nécessité de considérer les différences entre le marché du travail anglophone et francophone et a appelé à une plus grande transparence sur les salaires offerts.

Le renforcement des structures d'intégration doit tenir compte aussi du facteur culturel qui, dans la plupart des cas, est mis en cause dans les choix des personnes immigrantes. La méconnaissance du milieu du travail pousse, dans la majeure partie des cas, ces personnes à choisir leur emploi en fonction du salaire. Et, pour elles, souvent, il reste incompréhensible de voir des professions manuelles, de certains secteurs, mieux rémunérées que des professions intellectuelles, ce qui, dans leur imaginaire, est le contraire dans leur pays d'origine.

*Je pense qu'il y a un facteur culturel aussi qui en est la cause, parce que... Je vais prendre un exemple : quand je suis arrivé ici en 2011 et j'ai décidé de rester et que j'étais à la recherche d'emploi, j'ai constaté qu'il y avait de très bonnes jobs où je pouvais postuler, mais... et des jobs qui correspondaient un peu à mes compétences ou bien à ce que je savais faire qui étaient à 13 \$, 14 de l'heure. Pourtant, je suis allé en entretien ménager. J'avais trouvé un emploi à 17 \$, donc j'ai*

*vite choisi l'entretien ménager parce que, moi, je voulais plus d'argent au lieu d'un poste qui ressemble plutôt à ce que je faisais en Haïti (Michel).*

Michel a dû faire un choix difficile en dehors de son champ de compétence à cause du salaire offert. Il explique dans les propos ci-dessous :

*Quand je dis qui « ressemble », une job, au bureau par exemple où je ne vais pas travailler physiquement, tu comprends, une job comme ça c'était 13 \$, 14 quand je suis arrivé et puis l'autre, c'était à 17 \$. Moi, j'avais choisi une job à 17 \$. Je connais beaucoup de gens qui ont fait ce choix, un choix économique, mais tu vas avoir une expérience dans quelque chose que t'étais pas obligé de faire, mais ça risque de te conduire là où tu ne voulais pas aller, là où tu ne devrais pas être, et la plupart des amis ou des anciens collègues qui n'ont pas réussi au Canada, ils ont presque tous fait le même choix, donc l'orientation serait avant même d'immigrer ici, c'est savoir quoi faire dans quelle branche tu vas te lancer où tu vas habiter aussi (Michel).*

En conclusion, les participants ont souligné l'importance de renforcer les structures d'intégration pour aider les personnes immigrantes à s'adapter plus facilement au marché du travail québécois. Ils ont souligné que le manque d'informations sur les questions importantes est souvent à l'origine du problème d'intégration et que les organismes communautaires devraient avoir plus de moyens pour aider les nouveaux arrivants à s'adapter. Ils ont également souligné que la présence de membres de la même communauté culturelle dans les organismes peut aider les nouveaux arrivants à faire des choix plus éclairés lors de leur processus d'intégration. De plus, ils ont noté que la méconnaissance du milieu du travail pousse souvent les personnes immigrantes à choisir leur emploi en fonction du salaire, même si cela peut les amener à travailler en dehors de leur domaine de compétence. Pour améliorer la situation, les participants ont appelé à une plus grande ouverture des offres d'emploi, à l'élimination des facteurs de blocage et à une plus grande transparence sur les salaires offerts. Ils ont également souligné que le renforcement des structures d'intégration doit tenir compte du facteur culturel et qu'il est important d'encourager les personnes immigrantes à s'orienter dès leur arrivée au Canada.

### **5.9.3 Parcours des personnes immigrantes : entre la satisfaction et la déception**

Cette recherche met en lumière les divers obstacles et défis rencontrés par les personnes immigrantes tout au long de leur parcours d'installation, tout en soulignant les moments de réussite et de satisfaction. Les participant.e.s ont souvent évoqué la difficulté de trouver un emploi qui correspondait à leurs compétences et qualifications, ainsi que la possibilité de faire face à la discrimination dans différents aspects de leur vie, notamment sur le marché du travail.



Par rapport à cette situation, la majorité de nos participant.e.s ont présenté leur parcours migratoire balancé entre la satisfaction et l'insatisfaction; entre satisfaction et déception. Théodore l'a exprimé dans l'extrait suivant :

*Il reste beaucoup à faire, je suis partagé entre la satisfaction et l'insatisfaction. La satisfaction, il y en a parce que quand vous intégrez une nouvelle société... moi, comme je dis, je suis originaire d'Haïti, j'ai vécu dans un pays où la tendance dominante c'était la tendance liée à une race, c'est comme si Haïti c'est un pays pour les Haïtiens. J'ai fait l'expérience de l'immigration, je suis venu habiter un pays composé d'ethnies multiples, c'est déjà un avantage. On doit travailler sur cette partie, que la « multiethnie » soit une source de richesse pour notre société d'accueil (Théodore).*

Selon Théodore, le plus gros n'est pas fait, le plus gros du travail reste à faire pour que les Noirs puissent intégrer le marché du travail québécois dans le champ de leurs compétences. Il a essayé de résumer ses recommandations en ces termes :

*J'ai lu la loi sur l'immigration, il y a un article de la loi, pour une fois, c'était arrivé en 76, la loi sur l'immigration dresse une liste des objectifs à l'immigration. Qu'est-ce que j'ai remarqué, la partie intégration professionnelle est restée comme un vœu pieux comme sur la déclaration. Alors, en termes de bilan, je souhaite que les activités, les tâches visant, je demande aux ministres de l'immigration provincial et fédéral à [de] mettre sur pied bien des activités et des calendriers qui permettent la réalisation de cet objectif et, chaque année, par exemple, dans le rapport annuel qu'on dit dise en combien, en termes de pourcentage, les professionnels noirs qui arrivent à intégrer le système, pas à travailler. Peut-être nous travaillons tous, mais à travailler dans une profession qui correspond le plus à notre profil, le domaine de notre formation spécialisée (Théodore).*

Pour Théodore, il reste beaucoup à faire en matière d'intégration des immigrants au Québec. Si nous voulons théoriser là-dessus, nous pouvons dire qu'il ne s'agit pas d'une situation isolée, comme un événement qui renvoie à un imprévu, en d'autres mots comme quelque chose qui se rapporte en général aux malheurs ou aux bonheurs spécifiques à un parcours singulier.

Le parcours migratoire de Carlo s'explique, selon ses propos, comme un parcours d'apprentissage perpétuel. Autrement dit, d'une manière générale pour tous les immigrants, il s'agit à priori des épreuves qu'ils subissent, d'une façon indéterminée, et qui les contraignent à leur donner un sens selon qu'ils s'en sont acquittés ou pas dans le processus d'intégration. Voici ses propos :

*[...] je ne suis pas tout à fait satisfait parce que, vu la personne que j'ai été dans mon pays d'origine, je pourrais faire mieux si on me donnait la possibilité quand même. Si on me laissait la porte ouverte à certains domaines sûrs, dans le domaine de la communication, à faire mes preuves, donc je pourrais me sentir très, très satisfait. Vu que je travaille dans un domaine où je ne connaissais tout à fait rien, c'est comme si je suis en perpétuel changement, c'est-à-dire, je suis quelqu'un qui me cherche toujours. Je suis quelqu'un qui est en perpétuel apprentissage. Je peux dire, mon parcours est fait d'apprentissages. C'est peut-être le cas pour plusieurs personnes, parce que tous les jours on apprend des choses nouvelles. C'est-à-dire que, depuis que je suis venu au Québec jusqu'à aujourd'hui, je suis en train d'apprendre tous les jours. C'est mieux, c'est bien quand même d'apprendre, mais on devrait cesser peut-être d'apprendre et puis commencer par agir. C'est comme si on recommence tout le temps-là, c'est épuisant mentalement. On est en train de chercher la bonne solution tout le temps, là, ça crée quand même une instabilité au niveau psychologique, au niveau mental (Carlo).*

Toujours dans ce même ordre d'idée, Koffi parle de ses déceptions quant aux quelques entrevues qu'il n'a pas eu la chance d'obtenir. Originaire de la République Démocratique du Congo, il pense que son nom de famille africain peut être la cause de son échec aux différentes entrevues qu'il a jugé bien réalisées.

*Ça m'est déjà arrivé d'être déçu après quelques entrevues que je voulais avoir que je n'ai pas eue, mais sinon, c'est que je suis satisfait de ce que j'ai. Des fois, il faut essayer aussi de pousser les études un peu très haut pour que, admettons qu'ils n'aient pas le choix de te le donner parce qu'il n'y a pas d'autres compétitions à côté. Donc, ça serait la meilleure chose à faire que je pourrais dire, essayer de pousser les études plus haut pis avoir plus de compétences comme... Quand ils auront le choix que ça soit toi, comme ça t'auras un peu plus de possibilités d'avoir ce que tu veux. Ce serait ça que je dirais. Mais sinon, le marché, on essaie juste de se battre avec, essayer juste de postuler le plus possible (Koffi).*

Henry, médecin et originaire d'Haïti pensent qu'il faut commencer par valider les qualifications et les expériences acquises dans son pays d'origine sachant que la connaissance est universelle et les ouvrages utilisés au cours des formations sont généralement produits par l'Europe ou l'Amérique du Nord. Le témoignage de Henry est clair :

*La première chose c'est de valider leurs qualifications. Ce n'est pas toujours facile de recommencer. On sait très bien, qu'en termes de connaissances, la différence n'est pas trop grande. Les livres qu'on utilise nous viennent soit du Canada ou des États-Unis, et avec l'internet on a l'universalisation des connaissances, donc prétendre qu'une formation ne répond pas par rapport à une autre, c'est peut-être une fausse impression. Et ensuite, pour l'intégration, la première chose c'est leurs qualifications reconnues. Ils auront moins de frustration. Pour leurs enfants, comme ils*

*sont déjà nés là-bas, il faut revoir le système dès l'école primaire pour une meilleure intégration (Henry).*

Betty, âgée de 44 ans, exprime ses insatisfactions, mais ne veut pas baisser les bras malgré son âge. Elle veut tout essayer pour réussir :

*Insatisfaisant, je dirais, insatisfaisant. Il y a beaucoup d'obstacles, mais je n'ai pas complètement baissé les bras, je ne vais pas aller dans le domaine que je veux, parce que j'ai occupé vraiment différents postes, que de petits postes : caissière, PSA, aide au devoir. Finalement, j'ai laissé tomber pour l'enseignement du français, parce que je ne veux pas retourner m'endetter pour plein d'affaires, donc j'ai fait le laboratoire, je me suis dit au moins, c'est moins physique que PSA ou caissière, donc je ne sais pas, si ce n'est pas trop tard. Je vais au moins essayer, mais pour l'instant le bilan est insatisfaisant (Betty).*

Dans l'ensemble, cette recherche met en évidence les expériences variées des personnes immigrantes dans leur parcours d'installation au Québec, qui comportent des obstacles et des défis, ainsi que des moments de réussite et de satisfaction. Les participant.e.s ont souvent souligné la difficulté de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications et compétences, ainsi que la discrimination qu'ils ont pu subir. La plupart de nos participant.e.s ont décrit leur parcours migratoire comme une expérience balancée entre la satisfaction et l'insatisfaction. Ils ont partagé leurs déceptions et leurs espoirs, exprimant un désir de changement et de reconnaissance de leurs qualifications et expériences acquises dans leur pays d'origine. En somme, leurs témoignages révèlent des enjeux importants en matière d'intégration des immigrants au Québec.

## CHAPITRE 6

### ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Dans le chapitre précédent, nous avons présenté les résultats de notre recherche. Ce chapitre vise à analyser et interpréter ces résultats. Il s'agit d'une discussion sur des résultats obtenus lors de nos entrevues. Ces analyses seront réalisées en profondeur jusqu'à saturation totale. Les données sont interprétées et analysées à la lumière de la littérature existante et en fonction des questions posées aux participant.e.s. L'analyse et l'interprétation des résultats de la recherche prennent en compte les questions posées en amont à savoir notre question principale : Quels sont les différents contextes structurels à prendre en considération pour expliquer l'injustice constatée sur le marché du travail québécois à l'égard des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire du Québec?

Deux questions spécifiques en congruence avec la question principale ont orienté notre analyse : (i) En quoi la discrimination systémique est-elle une variable pertinente pour expliquer la déqualification des personnes immigrantes noires sur le marché du travail québécois? Et (ii) Comment les participants sélectionnés au sein de la minorité noire issue de l'immigration expliquent-ils, subjectivement, l'injustice constatée à leur égard sur le marché du travail québécois? Pour répondre à ces questions, ce chapitre portant sur l'analyse et l'interprétation des résultats va reprendre de manière analytique et discursive les grandes sections présentées dans le chapitre précédent.

#### **6.1 Choix circonstanciel des immigrants pour s'adapter à la société d'accueil**

Le choix circonstanciel des immigrants pour s'adapter à la société d'accueil est souvent influencé par les défis auxquels ils sont confrontés. Les immigrants font face souvent à des barrières culturelles, linguistiques et socio-économiques qui peuvent rendre difficile leur intégration dans la société d'accueil. Par conséquent, ils sont parfois obligés de faire des choix circonstancielles pour s'adapter à leur nouvelle vie. Ces choix peuvent inclure l'acceptation d'emplois mal rémunérés, des conditions de vie difficiles ou le

renoncement à certaines traditions culturelles. Cependant, ces choix ne sont pas toujours faciles et peuvent engendrer un conflit interne pour l'individu ou le groupe concerné.

Nous avons, à partir des données recueillies, analysé le choix circonstanciel pour la personne immigrante de s'adapter à la société québécoise c'est-à-dire la société d'accueil. En effet, depuis plusieurs décennies, les pays dits développés assistent à une immigration internationale qui ne cesse d'inquiéter les dirigeants de ces pays d'accueil. En tant que fait social, elle inquiète également les chercheurs particulièrement les sociologues. En général, quand un choix de circonstance s'impose c'est que la personne n'a pas d'autres choix dans une situation donnée. Nous avons rencontré beaucoup de cas de choix de circonstances provisoires, qui sont devenus permanents chez les répondants.

Dans leur processus d'adaptation à la société d'accueil, certains participants se comportent en acteurs des systèmes sociaux canadiens et québécois en cherchant à se forger une place. Ceci se matérialise dans un processus d'interactions entre l'individu (ou le groupe restreint) et le milieu social plus large où il se trouve. C'est un processus où l'individu se voit souvent, ou toujours, dans l'obligation de modifier son comportement afin d'arriver à s'insérer dans ce milieu social (Legault et Fronteau, 2008 : 46.). Mais, comme nous l'avons déjà souligné dans les chapitres précédents, les obstacles sont majeurs et sont très souvent d'ordre institutionnel.

À ce stade, il convient de rappeler, toujours en lien avec la question de l'adaptation des personnes immigrantes dans la société d'accueil, ce que Abou appelle les processus constitutifs de l'insertion des immigrés. Ces processus ont en effet, rapport avec les types d'émigration et le pourquoi de l'émigration, ce qui fait que le parcours des personnes immigrantes n'est pas linéaire, c'est-à-dire qu'il n'est pas vécu de la même manière ni par les immigrants eux-mêmes ni par la société réceptrice. En effet, les chances de succès des immigrés sont fonction, entre autres, des catégories suivantes, à savoir si l'immigration est volontaire ou forcée, ou encore temporaire ou définitive (Abou, 1998 : 127). Pour l'immigration volontaire, nous pouvons prendre comme exemple le cas des travailleurs qualifiés, alors que pour l'immigration forcée, nous pouvons prendre le cas des réfugiés politiques. Mais, peu importe le type d'immigration, ce qui est certain, selon Abou, c'est que « *les chances de succès du processus d'insertion des étrangers dépendent aussi de la politique de l'État récepteur et des attitudes de la société d'accueil* » (Abou, 1998 : 127).

Néanmoins, l'adaptation des immigrants à la société d'accueil est un processus dynamique et évolutif. Les immigrants peuvent apprendre de nouvelles compétences, acquérir de nouvelles connaissances et développer de nouveaux réseaux sociaux qui peuvent les aider à surmonter les obstacles. Par conséquent, le choix circonstanciel peut évoluer au fil du temps en fonction des opportunités et des défis rencontrés.

Le déplacement volontaire de groupe d'individus quittant leur pays d'origine décisivement ou pour une longue période se fait en général dans l'espoir de trouver un mieux-être. La migration peut être interne ou internationale selon le cas. En effet, les populations se sont toujours déplacées vers d'autres lieux. Mais, les causes des migrations sont multiples, nous pouvons citer : catastrophes naturelles, climat, épidémies, invasions, conquêtes, guerres, persécutions politiques ou religieuses et, surtout, recherche de meilleurs moyens d'existence (Grawitz, 1999, p. 276). Par ailleurs, comme l'indiquent Alba et Foner :

Les flux d'immigration vers la plupart des pays, bien sûr, sont diversifiés et comprennent des groupes ayant un capital humain considérable, dont les membres prennent souvent des postes bien rémunérés et prestigieux, par exemple en médecine et en génie. Mais, de nombreux groupes d'immigrants sont dominés par des individus, arrivant avec de faibles niveaux de scolarité, ils finissent généralement par être mal payés en accomplissant des tâches souvent sales et parfois dangereuses et dégradantes (Alba et Foner, 2015 : 3).

Il ressort de cette section que le processus d'adaptation implique une interaction entre l'individu ou le groupe et l'environnement social plus large, mais les obstacles institutionnels sont souvent un frein. La réussite de l'intégration des immigrants dépend de plusieurs facteurs, notamment le type d'immigration et les attitudes de la société d'accueil. Les raisons de la migration sont multiples, mais l'objectif commun est de rechercher de meilleures opportunités. Toutefois, certains groupes d'immigrants ont un capital humain important, tandis que d'autres sont confrontés à des difficultés dans leur emploi.

En fin de compte, il est essentiel de fournir aux immigrants les ressources et le soutien nécessaires pour faciliter leur intégration dans la société d'accueil. Cela peut inclure des programmes de formation linguistique, des services d'orientation professionnelle, des initiatives de soutien communautaire et une sensibilisation accrue aux besoins et aux défis des immigrants. En prenant en compte ces éléments, il est possible de faciliter l'adaptation des immigrants à leur nouvelle vie tout en valorisant leur contribution à la société d'accueil.

## 6.2 Changements d'orientation circonstanciels des immigrants en vue de la stabilité d'emploi

Les changements d'orientation circonstanciels des immigrants en vue de la stabilité d'emploi sont un phénomène courant. Les immigrants peuvent être confrontés à des obstacles uniques lorsqu'ils cherchent à établir leur carrière dans un nouveau pays. Ils peuvent être amenés à changer leur orientation professionnelle pour trouver un emploi stable, que ce soit en raison de barrières linguistiques, de difficultés financières ou de la demande de main-d'œuvre dans des domaines spécifiques. Bien que cela puisse impliquer un changement de domaine ou une baisse des salaires à court terme, cela peut également offrir des avantages à long terme en termes de sécurité de l'emploi et de développement professionnel.

Dans la société québécoise, de nombreuses personnes immigrantes ont été contraintes de changer d'orientation professionnelle en raison de diverses circonstances. Pour certaines, cela a été motivé par la nécessité d'obtenir une garantie d'emploi et d'améliorer leur situation économique. Malgré leurs études avancées dans certains domaines, ils ont constaté que les portes leur étaient restées fermées. Dans certains témoignages, nous observons que le changement d'orientation circonstanciel s'oriente souvent vers le secteur de la santé. En examinant les déclarations, on peut supposer que cela est en partie dû à la demande accrue pour des travailleurs dans ce domaine au sein de la société d'accueil. Ce qui nous amène à pousser notre réflexion encore plus loin pour aller trouver Juteau quand elle considère « que les rapports sociaux ethniques représentent, avec les rapports de classes et les rapports de sexe, un des grands modes de la différenciation et de la hiérarchie sociales » (Juteau, 1988 : 35).

Ces rapports sociaux ethniques nous ramènent à des classements souvent opérés selon ces différences, réelles ou imaginaires, mais, dans les faits, nous voyons leurs effets sur les plans économique, social, politique et idéologique. En effet, les positions et les comportements des groupes en présence, sur les plans économique, social et institutionnel, trouvent leur source à partir de la structure globale du système mondial et s'articulent historiquement autour de la division sociale et internationale du travail (Juteau, 2015 : 20). Cette division constitue le processus de différenciation à partir duquel se distinguent les unes des autres les différentes fonctions économiques, juridiques, religieuses, politiques et la séparation technique en ce qui concerne les opérations de production (Grawitz, 1999 : 131). Afin d'éviter toute ambiguïté, il convient de préciser que cette hiérarchie professionnelle spécifique dans le secteur de la santé s'applique à des emplois très précis, principalement occupés par des personnes noires. Lorsque nous posons la question suivante aux participants: "Remarquez-vous dans votre voisinage, votre communauté

et votre entourage beaucoup d'immigrants et d'immigrantes de la minorité noire du Québec qui travaillent comme PSA, PAB, PEM?", la réponse est unanime parmi les répondant.e.s.

Pour un penseur comme Marx, la division sociale du travail représente le résultat du processus historique de différenciation des activités sociales en parlant des institutions, des rapports et des groupes sociaux (Grawitz, 1999 : 131). Pour notre part, nous dirons aussi que ce processus historique, dans le cas du Québec, en ce qui concerne la division sociale du travail, se fait sur une base séquentielle ou périodique selon les besoins du moment, nous entendons par là une suite ordonnée d'opérations. En effet, prenons par exemple le cas des personnes immigrantes haïtiennes qui constituent la première vague d'immigration de cette communauté au Canada, le traitement de cette première vague est très différent de celles qui ont suivi. En effet, la première vague d'immigration haïtienne au Canada, dans les années 1960 et 1970, était composée en grande partie de professionnels hautement qualifiés, tels que des médecins, des avocats et des ingénieurs. Contrairement aux vagues d'immigration ultérieures, ces immigrants haïtiens étaient souvent bien intégrés dans la société canadienne et occupaient des emplois prestigieux.

L'adaptation des immigrants à leur société d'accueil est donc un processus complexe qui peut être influencé par différents facteurs, notamment les différences culturelles et les défis socio-économiques. Les immigrants peuvent être confrontés à des choix circonstanciels pour s'adapter, qui peuvent être difficiles à prendre et entraîner un conflit interne. Toutefois, au fil du temps, ils peuvent acquérir de nouvelles compétences et développer de nouveaux réseaux sociaux pour surmonter ces obstacles. Le type d'immigration et les attitudes de la société d'accueil peuvent également jouer un rôle important dans ce processus. Pour faciliter l'adaptation des immigrants, il est essentiel de mettre en place des politiques publiques inclusives impliquant tous les acteurs concernés, y compris les gouvernements, les entreprises, les organisations communautaires et les immigrants eux-mêmes.

### **6.3 La situation des travailleurs qualifiés par rapport au milieu du travail québécois**

Cette recherche nous a appris que les personnes avec statut de citoyens (ou de résidents) du Québec, et en vertu d'une « *conception strictement civique de la nation, ont exactement les mêmes droits que les autres citoyens du Québec et font partie de la société au même titre que les descendants des Canadiens français?* » (Armony, 2010 : 79). Cependant, à la différence de la majorité franco-québécoise, des obstacles



systémiques se dressent devant beaucoup d'entre eux qui pénalisent leur intégration politique, économique et culturelle à la société d'accueil. À cet égard, un seul exemple suffit : « *les Québécois noirs sont plus scolarisés que les Québécois dits de « souche » et pourtant leur taux de chômage est de plus du double de la moyenne québécoise* »<sup>15</sup>.

Nous comptons centrer notre réflexion, à présent sur le concept : « être réévalué » (réévaluation), c'est-à-dire l'action d'évaluer à nouveau sur de nouvelles bases ou de rectifier la précédente évaluation. La question qui peut faire surface est la suivante : Quelles sont ces nouvelles bases? Nous entendons parler souvent, en termes précis, de « l'expérience de travail québécoise ». C'est l'un des facteurs structurels, à côté de la non-reconnaissance des diplômes étrangers, qui constitue un élément important dans le processus de réévaluation des travailleurs qualifiés. Ces barrières systémiques conduisent ces personnes immigrantes qualifiées, appartenant à la MNQPAC, le plus souvent à la réorientation professionnelle. Selon le témoignage d'un participant, il existe toute une structure constituée pour faciliter cette réorientation.

Par ailleurs, si nous voulons théoriser, c'est-à-dire expliquer ces commentaires, quand un répondant dit que « *le Québec n'a pas besoin de travailleurs qualifiés, mais plutôt de mains-d'œuvre* », nous nous référerons à Sayad quand il écrit : « *L'émigration [...] est une exportation de force de travail sans plus, une sorte de main-d'œuvre disponible pour être utilisée [...]* » (1999 : 22). Nous savons qu'une main-d'œuvre est l'ensemble des salariés, en particulier des ouvriers d'un établissement, d'une région ou d'un pays. Autrement dit, avec l'immigration, le pays d'accueil entend fournir de la main-d'œuvre disponible, en particulier des ouvriers. Dans le cas du Québec en particulier, il cherche des ouvriers bien scolarisés, si nous nous référons aux critères de sélection des travailleurs qualifiés.

Aujourd'hui encore, si nous faisons une comparaison avec les recherches de Chicha et de Eid publiées en 2012 sur la question, nous allons trouver les mêmes constats. En effet, déjà les possibilités de promotion sont très rares pour les personnes immigrantes, comme le soulignent plusieurs personnes interviewées dans la recherche de Chicha. Le cas de Tatiana retient notre attention. Elle explique : « *Il n'y avait rien que des immigrés (. . .) en production. Haute direction, bien sûr, c'est juste des Québécois, il n'y avait pas des immigrés à la haute direction* » (Chicha, 2012). Il nous apparaît plus clair qu'il y a un effet de système ici,

---

<sup>15</sup> Cette citation est tirée d'un article de Agnès Gruda (*Québec lance une politique de lutte contre le racisme, La Presse, 7 avril 2006, p. A8*), cité par Victor Armony en 2010.

car les obstacles sont d'ordre institutionnel. Ainsi, dans ce contexte structurel, quand les personnes immigrantes qualifiées n'arrivent pas à décrocher « *un emploi à la hauteur de leurs compétences finit bien souvent par se résigner à accepter, après un certain temps, un travail dont le salaire, notamment, est en deçà de ce que leur niveau d'instruction leur permettait d'espérer* » (Eid, 2012).

Les témoignages de certains participants nous permettent de déceler des obstacles en ce qui concerne l'expérience de travail dans le milieu québécois en particulier pour le poste convoité. Ce cas de figure nous rapproche des écrits de Sayad (1999) sur l'émigration. Par définition, un émigré est une main-d'œuvre dont dispose le pays d'accueil à sa guise. Alors, nous pouvons nous entendre sur le fait que l'expérience de travail québécoise est un prétexte dans le contexte structurel qui maintient certaines catégories de personnes dans certains types d'emploi. Autant d'éléments qui nous emmènent à pousser nos réflexions sur la déclaration de certains concernant la capacité cognitive des Noirs à occuper certains postes. Nous parlons de propos discriminatoires, nous nous entendons là-dessus, qui vont en droite ligne vers la discrimination systématique en emploi à l'égard des minorités noires du Québec. Ce que nous qualifions d'injustice.

Grâce aux résultats de la recherche nous avons compris que l'expérience de travail québécoise et canadienne, en plus de la comprendre comme un prétexte, nous voulons l'expliquer aussi à partir du concept d'acculturation, c'est-à-dire qu'il faut s'appropriier les valeurs québécoises. L'acculturation, comme nous l'avons déjà dit, en tant que processus n'est jamais achevée. Elle peut se vivre sous différentes formes, à tous les niveaux de l'adaptation et de l'intégration de la personne immigrante, par suite de la confrontation constante et répétée de la culture d'origine avec celle de la société d'accueil (Legault et Fronteau 2008 : 62). L'acculturation matérielle est celle qui modifie les contenus de la conscience psychique, c'est-à-dire ce qui concerne l'esprit et la pensée, mais qui laisse intactes les manières de penser et de ressentir. Cette situation touche principalement les immigrants adultes qui conservent en général leur capital humain, tout en vivant une acculturation sur le plan des valeurs du monde du travail et de la société en général (Legault et Fronteau 2008). Selon un participant, le moment venu, quand viendra le temps d'évaluer la personne immigrante dans un entretien d'embauche, elle peut faire face à ces obstacles.

Face à cette situation, les immigrants qualifiés dans notre recherche accusent le système. Ils le jugent discriminatoire à leur égard puisqu'ils ont été, en général, sélectionnés par le Québec sur la base de leurs

diplômes et de leurs expériences de travail, mais qu'en arrivant sur le terrain, la réalité s'est montrée différente avec des barrières systémiques érigées devant eux, tant au public qu'au privé. Les personnes qui souffrent le plus de cette situation restent celles qui ne pensaient jamais se retrouver dans un domaine non souhaité, surtout comme préposé aux bénéficiaires, préposé au service alimentaire, préposé à l'entretien ménager, etc. Nous avons identifié d'anciens banquiers, des officiers de crédit et des cadres de la fonction publique dans leur pays d'origine. C'est moins difficile pour les personnes immigrantes issues du milieu de la santé dans leur pays d'origine en matière d'intégration au travail. Cependant, la situation demeure très frustrante quand d'anciens médecins se trouvent à travailler comme proposés aux bénéficiaires ou infirmiers, recevant des ordres de personnes de loin moins qualifiées qu'eux.

#### **6.4 La présence de la discrimination systémique dans le milieu québécois**

Nous avons largement discuté autour du concept de discrimination systémique dans le chapitre 5 de la recherche. La discrimination systémique peut être considérée comme une variable pertinente pour expliquer l'injustice constatée sur le marché du travail québécois à l'égard de la minorité noire du Québec en provenance de certains pays d'Afrique et des Caraïbes (MNQPAC). Nous sommes parvenus à une compréhension nouvelle de la question en fonction des témoignages de participants dans des contextes explicatifs liés à la discrimination systémique. Cette approche systémique relève de notre sensibilité théorique particulière qui croit que chaque système d'interactions a ses propres règles de fonctionnement qui constituent une force propre à la reproduction sociale (Colin, 2002).

Par rapport aux témoignages sur la question des noms de famille québécois, nous l'avons déjà indiqué, que Eid (2012), dans une étude reposant sur la méthode du *testing*, a procédé à un test de discrimination par CV fictifs pour mesurer l'impact discriminatoire sur les minorités racisées sur le marché québécois. En effet, sur les 581 paires de CV envoyés en réponse à de véritables offres d'emploi dans des secteurs d'emploi qualifié et peu qualifié, à profil égal, les candidats avec un nom franco-québécois ont au moins 60 % plus de chances d'être invités à un entretien que les candidats avec un nom, tantôt arabe, tantôt latino-américain et africain.

Dans les témoignages des participants, nous constatons la stigmatisation que subissent les gens de cette catégorie raciale à travers leur nom ou leur apparence, ou les deux dans certains segments du marché du travail, à l'étape du recrutement.

En effet, avec l'automatisation, nous voyons des actions et des réflexes qui s'étendent à des comportements échappant à la volonté consciente d'un individu (Grawitz, 1999 : 33). Ainsi, la systématisation de ces actions et de ces réflexes sur une base organisée finira par rendre le processus normalisé, donc systémique. Tout ça fait partie du système en général, c'est-à-dire de l'organisation sociale de la société québécoise qui comprend des sous-systèmes : social, culturel, biologique, psychique. Par ailleurs, dans cette organisation sociale, nous comptons des éléments stables qui forment des structures, nous faisons référence ici aux rôles, aux normes et aux valeurs. Et enfin, nous avons l'élément dynamique qui est représenté par des fonctions chargées de maintenir l'équilibre (Grawitz, 1999 : 393), c'est-à-dire les pratiques sociales, les idées, les besoins visant à maintenir le système. Ainsi, « *la fonction devient le mode d'adaptation d'un élément social ou culturel à un ensemble : la société. Les éléments en dehors du système seront considérés comme non fonctionnels* » (Grawitz, 1999 : 181). Par exemple, l'école remplit une fonction d'enseignement pour mieux s'adapter au système, surtout aux valeurs québécoises.

Dans une perspective sociologique, ce sujet implique plusieurs concepts qui s'avèrent intéressants à explorer. Pour nommer les plus importants, il s'agit de la construction d'une identité, les liens entre la langue et la culture, l'interculturalisme et le multiculturalisme. En effet, dans le but d'aider les membres des communautés culturelles à participer pleinement à la société canadienne, le gouvernement canadien, dirigé à l'époque par le premier ministre Pierre Elliott-Trudeau, a adopté le 8 octobre 1971, dans un cadre bilingue, une politique officielle de multiculturalisme qui pose la problématique de l'accommodement des différents groupes culturels par rapport à leur origine raciale, leur langue, leur confession religieuse et la protection de leur identité ethnoculturelle (Houle, 1999 : 101). En d'autres mots, « *une politique de multiculturalisme pose la question de la conciliation de l'égal respect pour toutes les conceptions du bien et de la protection d'identités ethnoculturelles* » (Houle, 1999 : 101).

En réponse à la politique du multiculturalisme, considérée par ses adversaires comme un moyen d'entraîner « *la ghettoïsation des minorités et d'empêcher leur intégration dans la société dominante [...]* » (Kymlicka, 2001 : 23), le Québec développe l'interculturalisme pour décrire sa politique d'intégration des

communautés culturelles. Cette politique vise l'intégration des groupes culturels à travers des échanges intercommunautaires dans une culture québécoise essentiellement francophone (Lenan, 1999).

Cette partie a mis en lumière la présence de la discrimination systémique dans le milieu québécois, notamment sur le marché du travail. Les témoignages des participants ont montré la stigmatisation que subissent les minorités racisées, notamment en lien avec leur nom et leur apparence, lors du recrutement. Cette discrimination peut être considérée comme une variable pertinente pour expliquer l'injustice constatée envers la minorité noire du Québec en provenance de certains pays d'Afrique et des Caraïbes sur le marché du travail. Les témoignages des participants montrent que la stigmatisation de cette catégorie raciale à travers leur nom ou leur apparence dans certains segments du marché du travail est un exemple de la discrimination systémique. Cette discrimination peut être le résultat de comportements automatisés qui finissent par être normalisés et rendus systémiques.

#### **6.5 Le bilinguisme comme contrainte dans le milieu du travail québécois**

Selon les témoignages de nos répondant.e.s, dans le contexte québécois, le bilinguisme est souvent considéré comme un atout sur le marché du travail. Toutefois, cette réalité peut également constituer une contrainte pour les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, car il leur est plus difficile d'acquérir une maîtrise suffisante de ces deux langues pour être compétitives sur le marché du travail. De plus, pour les personnes dont la langue maternelle est le français, le bilinguisme peut représenter un obstacle s'ils n'ont pas eu la chance de suivre un programme d'immersion en anglais ou de vivre dans un milieu anglophone. Ces contraintes linguistiques peuvent limiter l'accès à certains emplois, notamment dans les secteurs où la maîtrise de l'anglais est essentielle, tels que les secteurs des affaires, de la finance et de la technologie. De ce fait, les personnes qui ne maîtrisent pas parfaitement les deux langues officielles risquent d'être exclues du marché du travail ou de se retrouver dans des emplois moins rémunérateurs.

En effet, au Québec, le bilinguisme prend une place de plus en plus importante dans le quotidien de la population. Il en est de même dans le milieu du travail. Une étude de l'Office québécois de la langue française (OQLF) indique que 63 % des travailleurs ont recours à l'anglais, alors que l'usage prédominant

du français recule légèrement. En effet, selon François Rocher et Micheline Labelle, l'interculturalisme constitue le modèle d'aménagement de la diversité au Québec, par opposition à la politique canadienne du multiculturalisme avec la primauté de la langue française en tout et partout (2010 : 179), ou du moins, c'est ça le souhait, mais dans la réalité ce n'est pas tout à fait le cas. En référence aux réponses fournies par les répondant.e.s, il appert qu'un nombre important d'immigrants qualifiés fait face à des contraintes d'ordre linguistique sur le marché du travail québécois. En effet, sans la maîtrise de l'anglais et du français, l'accès à l'emploi est limité à certaines catégories d'emplois mentionnées plusieurs fois par les participant.e.s.

De fait, les États multinationaux ne peuvent pas survivre si les divers groupes nationaux ne se rattachent pas à un idéal plus vaste au sein duquel ils cohabitent. Le maître-mot dans cet énoncé c'est la cohabitation, à notre avis c'est primordial. Pour nous, la cohabitation est liée d'abord à une intégration économique des divers groupes nationaux, c'est-à-dire un partage équitable des richesses, avec une grande ouverture pour tous sur le marché du travail. Si ce problème n'est pas résolu, ces groupes peuvent bien avoir le droit de vote, par exemple, mais ça s'arrête là. Ça ne va rien changer dans la marginalisation et la discrimination, dont est victime depuis toujours la communauté noire, c'est systémique. (Kymlicka, 2001 : 27).

## **6.6 Discrimination racisme à l'embauche et en milieu du travail**

Dans cette section, nous allons analyser le parcours professionnel des répondants que nous avons rencontrés, notamment les différentes temporalités en prenant en compte des temps du cycle de vie des migrants et surtout, le temps de travail perçu comme déqualifié. Ce travail d'analyse permettra de comprendre la dimension du problème de l'intégration des immigrants, spécialement ceux et celles appartenant à la minorité noire sur le marché du travail québécois.

Mis à part des témoignages des participants que nous avons présentés et analysés, le tableau suivant (tableau 3) permet de saisir l'impact de la discrimination systémique sur le développement personnel des migrants.

**Tableau 3: Répartition des participants selon le niveau de compétence en rentrant dans le pays et le niveau compétences acquis par la suite**

Participants	Niveau en entrant au Québec	Études au Québec	Les derniers postes occupés au Québec
Jean-Marc	Baccalauréat en économie	Préposé aux bénéficiaires	Ouvrier en manufacture, Préposé aux bénéficiaires
Selena	Maîtrise en communication	N/A	Préposé au service alimentaire
Sarah	11 ans d'études	CÉGEP + Baccalauréat en Administration	Préposé au service alimentaire
Michel	Baccalauréat en agronomie	Comptabilité (niveau universitaire /diplôme non obtenu)	Préposé à l'entretien ménager /Préposé au service alimentaire
Koffi	Secondaire 3	CÉGEP/ Mécanique automobile (niveau professionnel)	Préposé au service alimentaire / préposé à l'entretien ménager
Carlo	Baccalauréat en communication	Préposé au bénéficiaire + Maîtrise en communication	Préposé aux bénéficiaires/ Agent administratif
Betty	Maîtrise en linguistique	DESS en éducation et formation des adultes /Technologie médicale	Préposé au service alimentaire
Théodore	Baccalauréat en sciences juridiques	Attestation collégiale en droit spécialisé en immigration/Baccalauréat en administration des affaires/ Maîtrise en administration publique	Agent de sécurité
Christine	Baccalauréat en administration	N/A	Préposé au service alimentaire
Malaïka	Maîtrise en linguistique générale et appliquée	DESS en éducation et formation des adultes	Préposé aux bénéficiaires
Henry	Doctorat en médecine Médecin en Haïti	DESS en santé publique	Assistant préposé au bénéficiaire dans un CHSLD
Antoinette	Baccalauréat Agriculture/ Science de l'environnement	CÉGEP (Soins infirmiers) Bacc en soins infirmiers (études inachevées)	Préposé aux bénéficiaires/ Infirmière

Source : données sociodémographiques collectées sur le terrain

Dans ce tableau 3 ci-dessus, l'exercice consiste à mettre face à face la formation de base que les répondants ont acquise dans leur pays d'origine, les études réalisées en arrivant au Québec et le poste occupé à leur arrivée ou au moment de l'entretien. Plusieurs constats émergent de cette analyse.

Le premier constat qui saute rapidement aux yeux est que la majorité des répondants avaient un niveau post-secondaire en rentrant au Québec, sauf Sarah et Koffi qui ne terminaient pas encore leurs études secondaires lorsqu'ils sont arrivés au Québec. Le second fait constater est que la majorité des répondants ont fait d'autres formations en arrivant au Québec, sauf Selena et Christine qui n'ont pas fait d'autres formations en arrivant au pays d'accueil. On constate également que certains répondants ont fait des formations inférieures comparativement aux formations initiales réalisées dans leur pays d'origine (le cas de Jean Marc et de Carlo qui, par la suite, a fait une maîtrise).

Un dernier constat semble être très frappant et mérite une attention particulière. Aucun répondant ne travaille ni dans le domaine qu'il a été formé dans son pays d'origine ni dans le domaine qu'il est formé en arrivant au Québec. Sauf celui qui s'est formé en soins infirmiers au niveau collégial, travaille dans son domaine, cependant à un niveau inférieur. Sans considérer les formations que les répondants ont réalisées dans leur pays d'origine, ce dernier constat nous amène à nous demander si le fait de ne pas pouvoir intégrer le milieu professionnel malgré la formation faite dans le pays d'accueil relève de l'incompétence des répondants ou d'une forme de racisme systémique qui peut être mise à nu que par des chercheurs avisés. Quelques cas particuliers attirent notre attention, notamment ceux et celles qui ont fait un baccalauréat ou une maîtrise dans une université québécoise et qui n'arrivent pas à intégrer le marché de travail québécois à un niveau qui correspond à leur formation. Carlo, après son baccalauréat dans son pays d'origine en communication, a poursuivi sa formation et a obtenu une maîtrise dans ce domaine. Cependant, il travaille comme préposé aux bénéficiaires et ensuite comme agent administratif. Betty est arrivée avec un niveau de maîtrise en linguistique. Compte tenu du rapport de cette formation avec l'enseignement, elle a fait un Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en éducation et formation des adultes au Québec et une formation en technologie médicale. Cependant, au moment de l'entretien, elle est préposée au service alimentaire. Théodore, qui est agent de sécurité au moment de l'entretien, est arrivé au Québec avec un niveau de baccalauréat en droit et a poursuivi sa formation au Québec où il a obtenu un baccalauréat en administration des affaires et une maîtrise en administration publique. En effet, Théodore explique pendant l'entretien qu'il a commencé avec le travail de sécurité en arrivant au Québec parce qu'il devait payer ses factures. En intégrant l'université québécoise pour faire un nouveau baccalauréat et une maîtrise, il n'aurait jamais cru qu'il serait, après quinze ans, encore un agent de sécurité. Ce sont autant de cas parmi d'autres qui nous interpellent et qui méritent d'être interrogés. Dans quelle mesure l'expérience québécoise peut-elle être l'unique ou la principale cause de la non-intégration



de ces immigrants qualifiés sur le marché du travail, sachant que la discrimination raciste se manifeste ainsi à l'égard des personnes touchées sous différentes formes (Grawitz, 2000 : 341)?

La décision à l'embauche peut être intentionnelle. Elle peut être prise sur la base de l'origine, de la « race » ou de la couleur d'un candidat. Ainsi, ce geste a pour effet d'empêcher les personnes visées de profiter des mêmes chances égales que les autres candidats, sur la base de leurs compétences et de leurs expériences (Eid, 2012 : 2).

Il s'agit ici de la discrimination raciste. À ce sujet, Said Bouamama, dans son livre publié en France sous le titre de : *Les discriminations racistes : une arme de division massive*, écrit ceci « *si la race n'existe pas biologiquement, le racisme existe lui socialement. Ce n'est pas la race qui produit le racisme, mais ce dernier qui produit socialement la race* » (Bouamama, 2010 : 20). Ainsi, la race socialement créée produit une frontière entre les humains. Cette frontière à son tour façonne des réalités sociales, dont les effets sont visibles dans le quotidien de ceux qui sont touchés (Bouamama, 2010) .

En tenant compte des témoignages au chapitre précédent, allant dans le même sens, nous pouvons difficilement expliquer la situation des Noirs sans tenir compte du poids de la race, les raisons pour lesquelles Blancs et non-Blancs s'insèrent différemment sur le marché du travail. Eid et Ducharme (2005) ont, dans le cadre d'une recherche sur la notion de race, rapporté que les différences entre les groupes sociaux n'ont pas à être recherchées dans la couleur de la peau ou dans l'apparence physique. Cependant, plusieurs travaux au Canada et aux États-Unis ont clairement démontré qu'il existe, dans la pratique, des inégalités fondées sur la couleur de la peau dans l'accès aux ressources socio-économiques (2005, p. 8-9) et que c'est l'acceptation de ces biais discriminatoires dans la réalité sociale qui caractérise, entre autres, le racisme systémique.

En effet, ce comportement de haine, de refus ou de mépris à l'égard de la différence, qui s'avère un des éléments qui caractérise le racisme a, aux yeux ou selon le vécu de la plupart de nos participants, tendance à devenir un comportement normal, c'est-à-dire conforme à la norme, à la moyenne. Le « normal » devient plus une notion culturelle que morale. En effet, un fait social reste normal par rapport à un type social déterminé. Par exemple, le racisme comme fait social est considéré comme normal à une phase déterminée de son développement. Quand il se produit dans la moyenne d'une société donnée, c'est ce qui caractérise la phase qui correspond à son évolution (Grawitz, 1999 : 295). Il se produit un déni de statut de victime à l'« autre » (Armony 2020 : 15). De là, nous nous demandons, malgré les efforts des uns et des

autres à lutter contre le racisme et la discrimination systémique, si les comportements observés ne se transforment pas en norme sociale : « *ensemble des règles admises sans formulation stricte, mais correspondant aux attentes de la collectivité [...]* » (Grawitz, 1999 : 295), pour le bien commun et le vivre-ensemble dans une société inclusive et diversifiée.

### **6.7 Le racisme comme comportement normal dans le milieu du travail québécois**

Les témoignages des répondant.e.s montrent que le racisme est devenu de plus en plus normal dans la société. Pourtant pour Colin (2015), « *le racisme consiste en un comportement de haine, de refus ou de mépris à l'égard des personnes présentant éventuellement des caractéristiques physiques différentes (couleur de peau, nature de cheveux, etc.) et qui sont appréhendées comme formant une race distincte et inférieure* ». D'après l'auteur, le racisme prétend théoriser scientifiquement l'existence de ces races considérées comme définitivement inégales. Races qui sont conçues comme des espèces animales hiérarchisées, dont les traits induisent des caractéristiques morales et culturelles particulières contrôlant les actions de chaque individu au sein de chaque race.

De ce point de vue, certains répondant.e.s croient aussi que « l'intelligence ou l'expertise n'est pas le propre d'une race », donc ils sont prêts à être éprouvés, selon leurs capacités, en considérant le concept d'épreuve du point de vue de la sociologie pragmatique.

D'un autre côté, il faut mentionner la présence du comportement raciste dans la société québécoise. Si le terme « comportement » relève de la biologie, il appartient aussi aux sciences sociales, car la conception de Weber inclut dans l'action et le comportement la signification subjective de l'individu ou de l'acteur social (Grawitz, 1999 : 79). Ce qui demeure important de savoir c'est que : « *le comportement s'inscrit dans une situation socialement structurée à la fois par des enjeux, des règles et des ressources inégalement mobilisables* » (Colin, 2015 : 61).

Pour les « enjeux », il faut les voir dans le sens qu'il existe des buts et des objectifs que s'attribuent les agents et les acteurs qui orientent la façon dont ils vont agir ou s'abstenir. Quant aux « règles », nous les prenons au sens juridique du terme en ce qui concerne ce qui est légal et ce qui ne l'est pas, mais aussi au sens culturel, en ce qui a trait à ce qui est légitime et ce qui ne l'est pas ou au sens stratégique, qui a rapport à ce qui est efficace et ce qui ne l'est pas. Et enfin, les « ressources », qui se rapportent aux moyens d'action, permettent d'imposer ou d'influencer. Un des éléments importants à souligner, c'est que : le

comportement s'inscrit inévitablement dans une relation d'interaction entre des individus. Il constitue, en fait, une réponse à des messages et des comportements précédents et suscite par la suite à son tour d'autres messages et d'autres comportements ultérieurs. (Colin, 2015). Autrement dit,

Il y a toujours séquence et effets en chaîne, logique de processus, actions et réactions. Schématiquement l'individu peut être mû par deux démarches : soit opérer un calcul coûts/avantages qui mobilise ses capacités d'analyse rationnelle et suppose qu'il accède au maximum d'informations pertinentes; soit se contenter de jouer son rôle dans la partie qui se déroule, rôle défini préalablement, de manière plus ou moins précise, par les schèmes culturels et politiques qu'il a intériorisés. L'impossibilité pratique de maîtriser toutes les données de toutes les situations que l'individu doit affronter, jointes, le cas échéant, au sentiment aigu de sa propre incompetence, fera que dans beaucoup de cas le second scénario s'imposera de facto (Colin, 2015 : 61).

Nous devons toutefois, analyser ces comportements avec précaution dans les deux sens : « *en effet, les personnes instruites assument-elles effectivement des attitudes plus positives à l'égard des groupes minoritaires, ou bien ont-elles tout simplement acquis une plus grande habileté à fournir des réponses socialement acceptables?* » (Bourhis et Layens, 1999 : 19).

En effet, l'attitude est construite par l'expérience, elle n'est pas innée. Elle comporte un aspect individuel et un aspect social. C'est ce qui fait que l'attitude assure des fonctions d'ajustement, c'est-à-dire une adaptation au milieu et aux différents groupes d'individus en interaction (Grawitz, 1999 : 31). Ce n'est pas sans raison que :

le comportement se distingue d'une part de l'attitude qui est plutôt une matrice de comportements virtuels structurée par des normes sociales intériorisées et d'autre part, plus nettement encore, de l'opinion que l'on peut définir comme un jugement rationalisé sur le réel, fondé sur des croyances (Colin, 2015 : 60).

En d'autres termes, avec l'attitude nous pouvons avoir une vue globale de la répartition d'un ensemble de comportements, de certains faits déterminés qui permettent de voir des corrélations qui peuvent exister entre eux (Grawitz, 1999 : 70).

## **6.7 L'injustice expliquée subjectivement**

Dans cette recherche, l'injustice est présentée dans les témoignages des participants. Ces témoignages mettent en évidence la subjectivité de l'injustice, car elle est souvent perçue comme une expérience

personnelle et ressentie à un niveau émotionnel et psychologique. Cependant, cette subjectivité ne doit pas être considérée comme une faiblesse de la recherche, mais plutôt comme une force. En effet, en écoutant les témoignages des participants, on peut mieux comprendre les réalités vécues par les personnes qui font face à l'injustice systémique sur le marché du travail québécois.

En outre, les témoignages des participants ont mis en évidence l'importance de la cohabitation et de l'intégration économique des divers groupes nationaux pour lutter contre l'injustice systémique. Pour eux, le partage équitable des richesses et l'ouverture sur le marché du travail sont des éléments clés pour surmonter la marginalisation et la discrimination.

En somme, la recherche souligne l'importance de prendre en compte la subjectivité de l'injustice et les témoignages des personnes qui la vivent afin de mieux comprendre les réalités vécues et d'agir efficacement pour lutter contre l'injustice systémique sur le marché du travail québécois.

Ainsi, nous tenterons de répondre à la troisième et dernière question de notre recherche : Comment la minorité noire issue de l'immigration, à travers les participants sélectionnés, explique-t-elle subjectivement l'injustice constatée à leur égard sur le marché du travail québécois? Pour tenter de répondre à cette question fondamentale de notre recherche, nous avons privilégié l'approche phénoménologique et à son prolongement dans le monde contemporain, dans le constructivisme en sciences sociales, qui nous permettent de croire que : « *Toute réalité sociale existe à la fois objectivement, c'est-à-dire inscrite dans les logiques de fonctionnement de l'univers sensible, et subjectivement, c'est-à-dire à travers les perceptions et les représentations qu'en constituent les agents* » (Walzer, 1997). Ceci demeure une façon de rappeler qu'explorer la sphère objective et la sphère subjective se révèle une bonne stratégie pour atteindre nos objectifs.

En effet, les premiers points sont inscrits dans la structure sociale et les seconds relèvent des mécanismes de dépendances idéologiques, nationalistes et culturels (Colin, 2015 : 156). C'est pour cette raison que :

Le problème véritable reste celui du particularisme de l'histoire, de la culture et de l'appartenance à une communauté. Même s'ils sont censés être impartiaux, la question que se posent le plus probablement les membres d'une communauté politique n'est pas : que choisiraient des individus rationnels dans telle ou telle condition propre à garantir l'universalité de leur choix? mais : que choisiraient des individus comme nous, dans la situation qui est la nôtre, partageant une culture et déterminés à continuer à la partager? Et cette question se transforme rapidement en celle-ci :

quelles sortes de choix avons-nous déjà fait durant notre vie commune? Et quelles conceptions avons-nous (vraiment) en commun? (Walzer, 1997 : 26).

Nous admettons que la justice est une construction humaine, donc nous ne nous attendons pas à ce qu'elle se rende d'une seule manière, c'est-à-dire sans comporter de l'injustice aussi. En ce sens, Walzer (1997) nous explique que « *les questions que pose la théorie de la justice distributrice peuvent recevoir toute une série de réponses, qui sont compatibles avec l'existence de diversités culturelles et des choix politiques variés* » (p. 26). Ainsi, quand il vient le moment de répartir des biens sociaux, pour toutes sortes de raisons (par exemple, dans le cas du Canada et du Québec qui passent par l'immigration pour résoudre la question du peuplement et de la pénurie de main-d'œuvre), nous constatons que les biens sociaux sont des produits nationaux qui, dans certains cas, sont destinés essentiellement aux nationaux. Des personnes immigrantes qualifiées de la minorité noire, ayant participé à notre recherche, ont compris ça.

Pour analyser leurs propos, nous allons retourner sur l'intégration culturelle avec les deux types d'acculturation qui distinguent : l'acculturation matérielle et l'acculturation formelle. Un de nos participant.e.s, croit que pour avoir un réel accès à certaines entreprises, pour certains types d'emploi, en tant immigré, il faut s'acculturer formellement, c'est-à-dire acquérir les manières, toujours inconscientes, de penser et de sentir des membres de la société d'accueil (Walzer, 1997 : 26-27).

En analysant les réponses de certains répondant.e.s, nous comprenons aussi que, dans ce cas-ci, l'acculturation matérielle peut représenter une option, car cette dernière arrive à modifier les contenus de la conscience psychique, en laissant intactes les manières de penser et de ressentir des personnes immigrantes. En conséquence, les immigrés adultes peuvent conserver leurs manières de penser et de ressentir au sein de la famille et de la communauté, mais ils doivent vivre une acculturation sur le plan des valeurs du monde du travail et de la société en général (Legault et Fronteau, 2008 : 62).

En effet, les significations sociales sont des caractères historiques, nous dit Walzer, tout comme c'est le cas aussi pour les répartitions, et elles sont justes ou injustes selon les époques et la situation en question en fonction du besoin du moment (Walzer, 1997). À titre d'exemple, la première vague d'immigrés qualifiés qui est arrivée au Québec dans les années 1960 a connu une répartition qu'on pourrait dire équitable sur le marché du travail, contrairement aux personnes immigrantes qualifiées de nos jours, particulièrement celles qui ont participé à cette recherche qui constate une injustice à leur égard sur le marché de l'emploi.

## 6.8 L'immigration considérée comme « un système de rapports déterminés »

Ce titre, que nous empruntons en partie à Sayad, nous permettra de développer une idée sur la relation engendrée par l'immigration entre l'immigrant et son pays d'accueil. Ainsi, nous expliquerons davantage, avec d'autres arguments, la façon dont nos répondants comprennent subjectivement l'injustice constatée sur le marché du travail québécois. En effet, nous dit Sayad :

L'immigration constitue un système de « rapports déterminés, nécessaires et indépendants des volontés individuelles » en fonction duquel s'organisent toutes les conduites, toutes les relations ainsi que toutes les représentations du monde social dans lequel on est amené (en raison, respectivement, de la colonisation et de l'immigration) à vivre. Ignorer cela, c'est-à-dire l'effet de système, reviendrait à gommer par subreption ce qui fait la vérité objective de la situation d'immigré (Sayad, 1999 : 290).

En première place, au nombre des caractéristiques de nature à constituer l'immigration en système, nous identifions les rapports de domination qui prévalent à l'échelle internationale. En effet, cette espèce de bipolarité qui caractérise le monde actuel, partagé en deux blocs géographiques inégaux, présente un monde riche et développé, celui de l'immigration, et un monde pauvre et sous-développé, celui de l'émigration. Cette représentation, qu'elle soit réelle ou tout simplement virtuelle, peut-être de fait tenu pour la condition génératrice du mouvement migratoire et bien certainement encore, pour la forme que prend depuis un certain temps l'immigration. Ou encore, elle peut être tenue, socialement parlant, pour la vraie immigration, c'est-à-dire celle qui émane de tous les pays, voire de tous les continents qu'on regroupe sous l'appellation de tiers monde (Sayad, 1999). Ainsi, ce rapport de force, à l'origine de l'immigration, se trouve déjà, à la base, inégalitaire.

[II] se retraduit dans les effets qui se projettent sur les modalités de la présence des immigrés, sur la place qui leur est assignée, sur le statut qui est leur conféré, sur la position (ou, plus exactement, sur les différentes positions) qu'ils occupent dans la société qui les compte au nombre de ses habitants de fait (sinon de droit) (Sayad, 1999: 290-291).

Nous pouvons bien expliquer aussi cette situation par la configuration actuelle de la division sociale du travail entre « main-d'œuvre "nationale" » et « main-d'œuvre immigrée » (Sayad, 1999, p. 293). Ceci étant dit, nous comprenons que le besoin, pour le Québec, de pourvoir des postes de travail à la chaîne ou d'autres postes dans les champs inoccupés par les nationaux, particulièrement dans le secteur de la santé, contribue à renforcer la concentration des personnes immigrées dans des niveaux de qualification parmi les plus bas. Toutefois, nous tenons à souligner, comme nous l'avons largement démontré dans les

chapitres précédents, que la discrimination et le racisme systémique y sont pour beaucoup aussi pour expliquer cette situation d'injustice.

En fait, il va de soi que certains « *biens fondamentaux ont ce que nous pouvons considérer comme des structures normatives caractéristiques, qui se répètent selon les époques et les lieux* » (Walzer, 1997 : 31), en fonction des besoins. Ainsi, nous comprenons, par la façon de répartir certains postes sur le marché de travail au Québec, « *[l]a manifestation, sans doute, la plus visible qu'on a aujourd'hui du caractère systématique de l'immigration* » (Sayad, 1999, p. 291). C'est-à-dire qu'il y a un effet de système dans la reproduction de la situation des personnes immigrantes, qualifiées ou pas, qui se traduit, dans ses conséquences, en une injustice.

En tenant compte du témoignage de certains de nos participant.es, nous avons compris que, la solution à ce problème ne se trouve pas seulement dans un changement de structures. En effet, ça prend aussi un changement de mentalité dans la façon de voir les immigrants par la population du pays d'accueil, qui les considère souvent comme une menace. Ici, nous définissons la mentalité comme étant la « *façon de juger, de réagir, propre à un individu, à un groupe. État d'esprit aboutissant à des attitudes et des comportements* » (Grawitz, 1999 : 273). Dans le cas de l'immigration au Québec et au Canada, ces comportements, produits d'une véritable discrimination, atteignent la personne immigrante jusque dans son milieu de travail. Ils viennent avec la perception des uns et des autres qu'une fonction revient presque invariablement aux travailleurs immigrés dans l'échelle des compétences (Sayad, 1999 : 291), même quand ils sont qualifiés, voire même surqualifiés.

En dernière analyse, par rapport à cette situation, tout comme l'a déjà mentionné Sayad en étudiant l'immigration algérienne en France, nous pensons aussi, dans le cas du Québec « *à la discrimination qui est au fondement même de l'immigration et qui, désormais, est éprouvée jusque sur le territoire du travail* » (Sayad, 1999 : 298-299). Ainsi, dans cet état de fait et d'injustice « *d'un côté, on a essentiellement la main-d'œuvre nationale qui a pour elle tous les attributs positifs et, de l'autre côté, on a presque exclusivement la main-d'œuvre immigrée, qui manque de toutes les qualités* » (Sayad, 1999 : 299).

En plus de la discrimination et du racisme systémique, nous comprenons aussi que le besoin parfois pressant de répondre à la pénurie de main-d'œuvre fait que l'analphabétisme, étant posé comme une des caractéristiques de l'immigré, tout au moins de certains immigrés, touche aussi les travailleurs qualifiés, sélectionnés par le Québec, même sur la base de leurs diplômes et de leurs compétences. Nous voyons

donc un choix d'ordre objectif, inscrit dans les structures mêmes du système d'immigration et du marché de l'emploi, dans le sens qu'ils doivent répondre, en gros, à une demande en main-d'œuvre non qualifiée que le marché du travail local ne peut pas satisfaire ou n'a pas intérêt à satisfaire (Sayad, 1999 ).

Le terme esclavage est revenu à plusieurs reprises dans le témoignage de certains de nos participants pour décrire leur situation. Nous jugeons donc important de le définir maintenant, bien que nous ayons déjà fait un survol sur ce sujet au chapitre précédent. Esclavage : « *condition d'un individu appartenant à un maître qui l'a acheté, l'a capturé ou possédait déjà ses parents. Situation difficile à préciser du fait de ses variations dans le temps ou dans l'espace* » (Grawitz, 1999 : 157). Cette définition nous vient du lexique des sciences sociales des Éditions Dalloz. Nous ne sommes pas tout à fait à l'aise avec elle, parce que nous estimons que la société à l'étude ne présente pas ces caractéristiques ou certaines situations ne présentent pas des conditions identiques à des régimes d'esclavage anciens, c'est-à-dire dans ces formes les plus connues, par exemple, l'esclavage dans les plantations. En plus, le Canada comme les États-Unis et le Brésil, pour ne citer que ces pays, ont chacun développé des plans nationaux de lutte contre le « travail esclave » et la « traite des personnes » (Martig et Saillant, 2017 : 9-10).

De plus, Martig et Saillant, soulignent

qu'au début du XXI<sup>e</sup> siècle, plusieurs formes d'exploitation – avec au moins certains éléments de l'esclavage de possession – non seulement existent, mais prennent de nouvelles formes, celles-là plus vicieuses. Apparaissent ainsi des situations combinant des caractéristiques de régimes d'esclavage passés avec des caractéristiques modernes . (Martig et Saillant, 2017 : 16).

Avant d'arriver aux deux citations précédentes, les auteurs de cet article, Martig et Saillant (2017), ont illustré leurs propos en engageant une réflexion qui considère la diversité et la singularité des situations étudiées. En effet, ils prennent en considération les pratiques esclavagistes en Thaïlande et en Birmanie, en passant par la servitude pour dettes en Inde, pour toucher le travail rural forcé au Brésil. Ils citent par la suite le travail agricole migrant au Canada et le Programme canadien d'aides familiaux. Ils continuent dans leurs illustrations sur la question de la servitude domestique au Maroc, le travail domestique infantile en Jamaïque, pour toucher également la question de l'exploitation infantile de jeunes migrants haïtiens en République dominicaine, et enfin, rappeler la lutte pour sortir de l'héritage esclavagiste au Brésil (Martig et Saillant, 2017) En gros, les auteurs cherchent « à saisir à quelles conditions, à quelles situations et à quelles relations concrètes de dépendance, de servitude et/ou de domination renvoient les situations



*contemporaines en question sans pour autant les détacher d'un contexte capitaliste globalisé » (Martig et Saillant, 2017 : 14).*

Comme le soutient Nicolas Chaignot (2012), cité par Martig et Saillant, « *que prévaut à notre époque l'exigence de servitude volontaire envers le salariat » (Martig et Saillant, 2017 : 17).* Ce qui nous permet de comprendre que « *les transformations récentes du capitalisme liées aux nouvelles formes d'organisation du travail remettent en cause les fondements modernes de la liberté, de l'égalité et de la dignité humaine » (Martig et Saillant, 2017 : 16-17).* Ainsi, les situations étudiées dans ce texte et les témoignages de la majorité de nos participants sur ce qu'ils ont comme emploi étant travailleurs qualifiés, voire surqualifiés, entrent dans un contexte économique global. Cet état de fait permet de mettre « *en lumière leur inscription dans un contexte de précarisation des conditions de travail constitué par un continuum de formes de travail libre et non-libre [sic] » (Martig et Saillant, 2017 : 16).*

Nous admettons que certains témoignages nous « *[conduisent] aussi à remettre en cause la contradiction mythique entre capitalisme et travail non-libre [sic] selon laquelle le travail non-libre [sic] est une caractéristique précapitaliste » (Moulier-Boutang, 2005, cité dans Martig et Saillant, 2017 : 17).* C'est à l'extrême de l'ensemble de ces éléments homogènes que nous comprenons également que (malgré notre réticence par rapport à la première définition que nous avons choisie pour l'esclavage) « *certaines formes contemporaines de travail non-libre [sic] peuvent s'apparenter pour ce qui est de leurs conditions à des formes d'esclavage passées » (Martig et Saillant, 2017 : 17).*

Dans le contexte de l'immigration comme un système de rapports déterminés, nous avons touché plusieurs éléments, par exemple, la question de la position sociale ouvrière, souvent attribuée de fait aux personnes immigrantes dans le pays d'accueil. Ainsi, nous avons passé, dans notre démarche d'explication, par l'analphabétisme pour entrer un peu plus dans un contexte qui s'apparente à l'esclavage, dans sa forme moderne, dirait-on. Dans d'autres situations maintenant. Selon certains témoignages, le déroulement continu de la carrière dans un même milieu de travail semble très difficile avec des barrières instaurées à l'interne.

Par rapport à cette situation, un article publié récemment dans le journal *La Presse*, sous la plume d'Émilie Bilodeau, rapporte qu'un syndicat a déposé 1000 griefs portant sur des situations liées au racisme systémique contre le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. En effet, selon le président du syndicat,

Alain Croteau, « les personnes racisées sont sous-représentées dans les emplois les mieux payés, et elles sont surreprésentées dans les emplois les moins payants »<sup>16</sup>.

Dans le même registre, mais cette fois-ci dans l'arrondissement de Montréal-Nord, dans un article du journal *In Texto*, sous la plume de Jean Numa Goudou, nous pouvons lire ce qui suit : « Comme il[s] magasinait un Blanc, alors ils ont supposé que le Blanc avait plus de formation que moi. Mais les formations aussi se font par ancienneté »<sup>17</sup>.

Il s'agit d'un extrait d'une note de protestation pour un employé noir qui n'a pas été choisi pour un poste, malgré sa qualification à la faveur d'un employé blanc qui n'a ni l'ancienneté ni la formation requise. Ce dernier a obtenu le poste quand même, puis a suivi la formation après. Selon les protestataires, l'arrondissement a fait fi des principes de ce genre de situation (Goudou, 2021).

Dans ce même article, nous pouvons lire aussi les commentaires d'un contremaître qui s'adressait à deux employés noirs à qui il avait demandé d'aller travailler dehors : « *de toute façon vous avez déjà la peau brulée vous pouvez travailler sous le soleil* » (Goudou, 2021).

Des propos racistes et discriminatoires à l'égard des Noirs reviennent toujours, souvent pour faire ressortir que tout ce qui est mal est « Noir ». En effet, au tout début de la pandémie, Ambroise Guillaume, chercheur au Centre de Recherche-Action sur le Vivre-Ensemble (CRAVE) avait pris position pour dénoncer un lynchage médiatique à l'égard de la communauté noire de Montréal-Nord, dans les colonnes du journal *In Texto* :

En lisant différents articles (spécialement, celui d'Émilie Dubreuil et Romain Schué de Radio-Canada Information) et différents commentaires des internautes sur la montée de la propagation du COVID-19 à Montréal-Nord, je crois qu'il est clair qu'il est vraiment temps de poser réellement la problématique de la discrimination systémique, du racisme et de la déqualification des personnes immigrantes au Québec. On doit enfin arrêter avec l'hypocrisie, c'est trop. Hier, les préposés(es) aux bénéficiaires étaient parmi « nos anges gardiens », aujourd'hui, ils/elles sont

---

<sup>16</sup><https://www.lapresse.ca/actualites/sante/2021-10-05/ciuss-s-du-centre-sud-de-l-ile-de-montreal/1000-griefs-de-racisme-systemique.php?fbclid=IwAR1uXVU7NOog0SYA6bDV5BNq1pNuFHm1F1USGRP2BpRMCYB8eq-BeT3icSc>

<sup>17</sup>[https://www.intexto.ca/celeste-miantoko-la-discrimination-a-augmente-a-montreal-nord/?fbclid=IwAR0f0TTX4YCW0d6F3o4fbluzIWppSWBdnBBbjS6NyX8pm0oc\\_sytmVwrOrA](https://www.intexto.ca/celeste-miantoko-la-discrimination-a-augmente-a-montreal-nord/?fbclid=IwAR0f0TTX4YCW0d6F3o4fbluzIWppSWBdnBBbjS6NyX8pm0oc_sytmVwrOrA)

NOIRS(ES), immigrants(tes), réfugiés(es) haïtiens/haïtiennes, malpropres, sous-scolarisés(es) qui vivent à Montréal-Nord, « l'un des secteurs les plus défavorisés au Canada »<sup>18</sup>.

Force est de constater que la personne immigrante, qualifiée ou pas, est assujettie à une codification, celle qui fixe en toute chose le minimum qu'il faut leur accorder. Nous voulons parler du minimum vital qui est caractérisé, bien entendu, en un minimum de gain qui donne lieu à un minimum utile pour la consommation. Ça va de soi, le système s'arrange pour réduire les personnes qualifiées et surqualifiées à un minimum de qualification pour le travail demandant une qualification minimum, puis ça engendre un minimum de considération et un minimum d'autonomie. Et, pourquoi pas un minimum de liberté de mouvement et de temps pour réaliser autre chose, comme retourner aux études pour changer de statut? Souvent, la personne se retrouve trop fatiguée et, parfois, découragée par la peur de faire face à un nouvel échec dans sa recherche d'emploi dans son domaine de compétence, même après un retour aux études (Sayad, 1999 : 302).

Tout au long du développement de ce point, nous avons tenté de démontrer l'organisation de l'immigration comme un système de rapports déterminés, c'est-à-dire un système où les rapports déterminent, à travers les interactions, la suite presque normale des événements indépendamment, dans une certaine mesure, des acteurs en question. C'est ce qu'on appelle l'effet de système qui engendre la reproduction, c'est-à-dire le maintien des rapports sociaux : domination, pouvoir (Grawitz, 1999 : 354). Ceci permet, dans le cas de l'immigration, aux pays riches et développés d'en assurer la perpétuation par un renouvellement continu, une vague de nouveaux immigrants succédant à une autre, nous indique Sayad (1999 : 302).

Comme nous l'avons déjà mentionné, le terme esclavage est revenu à plusieurs reprises dans le témoignage de certains de nos participants pour décrire leur situation. Notre problème restait entier avant de tomber sur cette réflexion :

Penser l'esclavage comme condition revient à rappeler que l'esclavage n'est pas qu'une question de statut légal prédéfini dans et par la loi, mais que cette forme de servitude a existé avant les premières lois écrites et dans des cultures sans code légal écrit. Dès lors, l'existence de formes

---

<sup>18</sup> <https://www.intexto.ca/covid-19-trop-cest-trop/>

contemporaines d'esclavages avec leurs propres spécificités sociohistoriques est tout à fait possible malgré un contexte global et légal post-abolitionniste (Martig et Saillant, 2017 : 13).

Ainsi, cette citation nous permet de poursuivre notre analyse pour mieux comprendre la description des participants sur la situation dans certains milieux de travail au Québec. Nous admettons qu'un participant était précis dans son témoignage puisqu'il a clairement parlé de « forme d'esclavage ». De ce fait, il nous revenait de trouver une explication qui décrit ce qu'est cette forme d'esclavage. Ce n'est pas trop difficile, car dans l'article d'où provient la citation précédente, nous en avons trouvé ce qui suit :

[S]i l'esclavage dans sa version d'antan, c'est-à-dire comme une pratique codifiée, institutionnalisée par les États, a été progressivement abolie et a fait l'objet d'une réprobation morale internationale, de nombreuses formes d'exploitation et de sujétion sont aujourd'hui dénoncées par un nombre croissant d'acteurs sociaux et politiques comme relevant de formes contemporaines de l'esclavage. (Martig et Saillant, 2017 : 15)

Il est essentiel de comprendre que l'immigrant noir semble, assez souvent dans les temps actuels, au regard des témoignages de nos participants, constitués sans doute (comme Sayad en avait déjà fait le constat pour l'immigration algérienne en France), de la seule figure ouvrière à laquelle il est donné aujourd'hui, dans les faits, « *de réaliser, dans toute sa vérité, la condition de son homologue hier, son prédécesseur dans cette double généalogie d'immigré et d'ouvrier situé au plus bas de l'échelle sociale et technique des métiers qui provenait de cette autre forme d'immigration [...]* » (Sayad, 1999 : 302).

### **6.9 Surqualification, insatisfaction et injustice chez les immigrant.e.s qualifié.e.s issus de la minorité-noire**

Dans cette section, nous abordons les enjeux liés à la surqualification, à l'insatisfaction et à l'injustice ressenties par les immigrants qualifiés de la minorité noire au Québec. Les résultats de notre étude montrent que de nombreux immigrants qualifiés de la minorité noire, malgré leur formation et leur expérience professionnelle, se retrouvent dans des emplois mal rémunérés et sous-qualifiés. Cette situation a un impact négatif sur leur satisfaction professionnelle et leur bien-être psychologique.

Les participants de notre étude ont décrit des situations où leur niveau de qualification n'est pas pris en compte dans leur travail, et où ils sont souvent contraints de travailler dans des domaines qui ne correspondent pas à leur formation et à leur expérience. Certains ont également mentionné des obstacles

à l'emploi tels que la discrimination à l'embauche et le manque d'opportunités de carrière. Ces expériences ont été associées à un sentiment d'injustice et d'exclusion.

De plus, les résultats de notre étude suggèrent que la surqualification peut avoir un impact sur la satisfaction professionnelle et le bien-être psychologique des immigrants qualifiés de la minorité noire. Les participants ont décrit une frustration quant à leur situation professionnelle et ont mentionné des effets négatifs sur leur estime de soi et leur santé mentale.

En somme, la surqualification, l'insatisfaction professionnelle et l'injustice ressentie chez les immigrants qualifiés de la minorité noire sont des enjeux importants à prendre en considération dans la recherche de solutions pour une meilleure intégration économique et sociale de cette population. Il est crucial de reconnaître et de valoriser le niveau de qualification des immigrants, ainsi que de promouvoir une plus grande diversité dans les milieux de travail.

Nous avons accordé une place à la présentation des effets de la surqualification en passant par différentes définitions qui nous ont permis de voir ce concept sous différents angles avec ses conséquences. Nous retenons, entre autres, que la surqualification est une affaire de réalité vécue. Puisque nous nous attardons à la sphère subjective, nous nous intéressons à la façon dont nos répondants ont vécu leurs situations de travailleur surqualifié dans un milieu de travailleurs moins qualifiés.

Dans une conception de l'être et du travail, le travailleur immigrant qualifié, surqualifié ou pas, selon son milieu de travail, est un ouvrier comme tous les ouvriers qui, selon sa date d'arrivée et son processus d'intégration, se trouve plongé, à l'occasion de son immigration, dans un nouveau système économique et social. En général, sa tradition économique et culturelle ne l'a pas préparé de longue date à pouvoir s'approprier le type de dispositions sociales, économiques et culturelles auxquelles il fait face (Sayad, 1999 : 306).

En général, pour ne pas dire, souvent, le fait qu'un travailleur qualifié ou surqualifié qui se trouve par obligation dans un emploi en dessous de ses compétences ne lui permet pas d'investir vraiment la signification du système économique auquel il est désormais lié. Alors, puisqu'il ne s'investit pas réellement dans le champ du travail, à cause de ses insatisfactions, par la suite, il ne peut pas, par le biais de son emploi, s'investir plus largement dans les conduites économiques, sociales et culturelles du pays d'immigration en question. En conséquence, à défaut de cet investissement dans les conditions

matérielles, sociales et culturelles du pays d'accueil, la seule finalité à laquelle le travail peut répondre pour le travailleur immigrant, la seule qu'il connaisse et qui lui est réellement accessible, c'est le salaire qu'il lui procure. Le salaire devient alors l'unique raison du travail, ce dernier est souvent remis en question à l'idée même de s'y échapper, mais les besoins qui dépendent du salaire le rendent précieux. (Sayad, 1999).

Dans cette même veine, Sayad écrit que « *[l']immigration et [le] travail sont deux états consubstantiellement liés au point qu'on ne peut remettre en cause l'un sans nier l'autre et [...] sans se nier soi-même (en tant qu'immigré); on ne peut détester l'un sans détester l'autre et sans se détester soi-même (en tant que travailleur immigré)* » (Sayad, 1999 : 306-307).

En effet, en général, les travailleurs qualifiés découvrent, à l'occasion de leur immigration, un monde économique avec un modèle de travail et une organisation de travail faisant partie des éléments du patrimoine objectif de la société d'accueil. Ils découvrent aussi que cette société possède une culture et une histoire autres que les leurs qu'ils ne peuvent pas appréhender dans leur totalité et dans toute leur clarté. Ainsi, se trouvant dans l'appareil de production au plus bas de l'échelle technique et sociale, ils se voient comme s'ils n'étaient que de simples accessoires. Ceci ne les prédispose pas à se donner une conscience suffisamment claire du système économique et de la société en tant que telle. Cette perception fait que le travail est devenu obscur et arbitraire, ce qui augmente les frustrations (Sayad, 1999 : 309-311). Le constat demeure clair, il est documenté depuis de nombreuses années par différentes recherches, il reste une constante : les membres de la MNQPAC, même avec un taux de diplomation supérieur à la moyenne québécoise il n'en demeure pas moins qu'ils sont deux fois plus victimes de chômage que les Québécois, ou ils occupent des sous-emplois pour lesquels ils sont surqualifiés (Bourque, 2008 : 85).

Il est nécessaire d'effectuer un retour sur le concept d'intégration, ce processus qui « *consiste, idéalement, à passer de l'altérité la plus radicale à l'identité la plus totale (ou voulut comme telle)* » (Sayad, 1999 : 306). C'est un processus continu, nous explique Sayad, qui se manifeste dans tous les instants de la vie, dans tous les actes de l'existence de la personne immigrante dans la société d'accueil, dans son ensemble, auquel on ne peut assigner réellement ni commencement ni aboutissement. C'est un processus, dans le cas des membres de la MNQPAC, pour lequel nous nous demandons s'il n'est pas dirigé volontairement dans un sens, spécifiquement pour eux. Car, l'intégration peut être le produit d'une volonté politique, comme elle peut être aussi « *le résultat d'une action consciemment et décidément conduite au moyen*

*des mécanismes d'État* » (Sayad, 1999 : 380). Pour la vérité et l'histoire, il faut accorder une attention soutenue aux discours politiques sur l'intégration pour saisir les vrais enjeux sociaux et politiques, et surtout identitaires, qu'ils dissimulent. Nous ne pouvons pas ignorer les luttes de classement que les individus et les groupes investissent dans la société d'accueil, tout l'impensé social par lequel ils se constituent comme « nous » par opposition à « eux », aux « autres ». C'est ce qui explique, entre autres, la force exceptionnelle de mobilisation derrière tout ce qui touche à l'identité (Sayad, 1999) Ainsi, « *le discours sur l'intégration, qui est nécessairement un discours sur l'identité, propre ou autre, et, en dernière analyse, sur le rapport des forces inégales dans lequel sont engagées ces identités, n'est pas un discours de vérité, mais un discours fait pour produire un effet de vérité* » (Sayad, 1999 : 380-381)».

Une fois en place dans le processus d'immigration, c'est toute la condition d'existence de la personne immigrante qui reste le lieu d'un intense travail d'intégration, unimaginable sans l'avoir vécu, tout à fait anonyme et souterrain, quasiment invisible, qui peut être comparé à un véritable travail d'inculcation ou, sans aucun doute, à une seconde socialisation. C'est un travail fait de petits riens qui s'accumulent au jour le jour, souvent difficilement (Sayad, 1999, : 381-390).

En effet, les témoignages de nos répondants montrent que la surqualification et l'insatisfaction professionnelle sont des phénomènes complexes chez les immigrant.e.s qualifié.e.s issus de la minorité-noire. D'une part, la surqualification est souvent perçue comme une contrainte dans la recherche d'emploi et peut mener à une certaine forme d'exclusion. D'autre part, même lorsque les immigrant.e.s qualifié.e.s parviennent à obtenir un emploi, ils et elles peuvent faire face à des conditions de travail difficiles, à un manque de reconnaissance et de possibilités de promotion, ce qui génère de l'insatisfaction.

De plus, les témoignages révèlent que ces phénomènes ne sont pas simplement le résultat de choix individuels, mais sont en grande partie ancrés dans des pratiques discriminatoires et des obstacles systémiques dans le marché du travail québécois. Les politiques publiques, notamment en matière d'éducation et d'emploi, peuvent jouer un rôle important dans la réduction de ces inégalités.

En somme, la surqualification et l'insatisfaction professionnelle chez les immigrant.e.s qualifié.e.s issus de la minorité-noire ne sont pas des phénomènes isolés, mais sont liés à des enjeux plus larges de discrimination systémique et d'injustice sur le marché du travail. Il est donc essentiel de poursuivre les recherches sur ce sujet et de développer des politiques publiques inclusives qui permettent une réelle intégration économique et sociale de toutes les communautés culturelles au Québec.

## **6.10 Personne immigrante face à l'épreuve du marché du travail québécois**

Comme nous l'avons déjà présenté au chapitre III, la personne immigrante est mise à l'épreuve dans un système déjà bien structuré dans le pays d'accueil, notamment, au niveau du marché du travail. Devant cette situation, nous avons constaté que, pour les participants, à travers différents témoignages, la résilience s'est révélée un moyen de défense pour survivre au système. Comme vous avez pu le lire dans les chapitres précédents, cette mise à l'épreuve prend différentes formes, comme celle de la réévaluation dans le sens que le travailleur qualifié peut ne plus l'être pour l'immigration en arrivant au Québec. De fait, ces personnes immigrantes font face à de nombreux obstacles, en commençant par la non-reconnaissance des diplômes étrangers, en passant par la demande d'expériences de travail québécoises et canadiennes. Par ailleurs, la minorité noire du Québec, en provenance de certains pays d'Afrique et des Caraïbes (MNQPAC), fait face à la discrimination et au racisme systémique sur le marché de l'emploi. En effet, nous avons interviewé des personnes immigrantes qualifiées et même surqualifiées qui se retrouvent à occuper des postes, dans la grande majorité des cas, qui exigent un secondaire 5 et dans certains des cas un secondaire 3. C'est ainsi que, à l'égard de cette situation souvent déprimante, nos répondants se tournent vers la résilience, c'est ce que nous allons analyser dans cette présente section divisée plusieurs sous-sections.

### **6.10.1 Les circonstances de la mise à l'épreuve**

Dans le chapitre consacré à notre cadre théorique, nous avons largement discuté autour du concept d'épreuve. En effet, au regard de la sociologie déterministe, avec Bourdieu, nous avons vu, par rapport à l'épreuve, qu'il se vit des situations sur lesquelles nous n'avons pas tout pouvoir ou pas de pouvoirs du tout. En ce sens, il parle de décadage (c'est-à-dire sortir de son contexte) entre une disposition subjective et une tendance objective (Bourdieu, 1997 : 302). Tandis que, avec la sociologie pragmatique, nous avons vu pour le concept d'épreuve que c'est la résistance d'un individu qui doit faire l'objet d'exams et de tests permettant de déceler le niveau de ses possibilités, de ses connaissances et, également, de ses capacités physiques ou intellectuelles (Genard et Cantelli, 2008).

Nous voulons ici faire de ce concept d'épreuve une variable associée au concept d'intégration. Nous considérons l'intégration comme un processus continu, de tous les instants de la vie de la personne immigrante et dans tous les actes de son existence, auquel nous ne pouvons attribuer ni commencement ni aboutissement. C'est ainsi que nous comprenons, à travers les témoignages de nos participants, qu'ils sont constamment mis à l'épreuve dans leurs processus d'intégration. Dans l'imaginaire social, nous



arrivons à voir que l'intégration finit même par fabriquer l'identité de la personne immigrante en prenant des valeurs communes, comme l'acceptation, le consensus (Sayad, 1999 : 379) et surtout la résilience. Dès lors, nous admettons qu'émigrer est loin d'être un acte facile. Alors, « *pour comprendre que l'émigré vienne à l'« enfer » de l'immigration et supporte cet « enfer », il faut postuler qu'il croyait courir, en émigrant, vers quelque « paradis » créé à partir de fantasme et de la série « des mensonges sociaux » dont les immigrés « paient » leur condition* » (Sayad, 1999 : 130).

Dans la mise à l'épreuve du marché du travail québécois, les personnes immigrantes qualifiées de la minorité noire font face à des défis importants. Bien qu'elles possèdent des qualifications et des compétences professionnelles, ces dernières ne sont pas toujours reconnues ou valorisées à leur juste mesure. Les obstacles auxquels elles font face sont multiples, allant de la difficulté à décrocher un premier emploi à l'injustice de la surqualification, en passant par la discrimination systémique.

Les témoignages des répondant.e.s soulignent l'importance de la cohabitation et de l'intégration économique pour permettre une participation pleine et entière de la minorité noire au marché du travail. Ils mettent également en lumière le travail souterrain et souvent invisible que constitue l'intégration culturelle et sociale, ainsi que les défis psychologiques liés à l'expérience d'être confronté à l'injustice et à la discrimination.

Il est donc essentiel de prendre en compte les expériences et les témoignages des personnes immigrantes pour comprendre les enjeux de leur intégration au marché du travail québécois. Ce n'est qu'en reconnaissant et en abordant ces défis de manière holistique que nous pourrions travailler ensemble pour améliorer les conditions de vie et de travail des personnes immigrantes de la minorité noire.

### **6.10.2 L'immigration et la résilience**

Les témoignages des participants dans cette recherche montrent que l'expérience de l'immigration peut être très difficile et éprouvante. Malgré cela, de nombreux immigrants qualifiés issus de la minorité noire font preuve de résilience et continuent à chercher des moyens de s'intégrer au marché du travail québécois. Certains cherchent à acquérir de nouvelles compétences ou à améliorer leur maîtrise de la langue française, tandis que d'autres cherchent à établir des réseaux professionnels et à trouver des mentors pour les guider dans leur carrière. Ces stratégies témoignent d'une grande résilience et d'une détermination à surmonter les obstacles rencontrés dans leur parcours d'intégration.

Cependant, il est important de noter que la résilience ne doit pas être vue comme une responsabilité individuelle des immigrants. Les barrières systémiques et les obstacles structurels au marché du travail québécois, tels que la discrimination et le manque d'ouverture à la diversité, peuvent également avoir un impact important sur l'intégration des immigrants qualifiés issus de la minorité noire. Les politiques publiques doivent tenir compte de ces réalités et travailler à créer un environnement de travail inclusif qui permet aux immigrants qualifiés issus de la minorité noire de contribuer pleinement à la société québécoise.

Par rapport à cette situation, plusieurs chercheurs ont apporté une contribution. Selon Vatz-Laaroussi, la résilience renvoie en général « à la capacité de l'individu de faire face à une difficulté ou à un stress important, de façon non seulement efficace, mais susceptible d'accroître sa capacité à réagir plus tard à une autre difficulté » (Vatz-Laaroussi, 2009 : 216). Egeland, Carslon et Sroufe (1993), Jourdan-Ionescu (2001), Werner et Johnson (1999), cités par Michallet (2009 : 12), définissent la résilience

comme le processus dynamique et complexe résultant de l'interaction de facteurs de protection et de facteurs de risque se situant sur les plans personnel, familial et environnemental. Ces facteurs constitutionnels et environnementaux rendraient l'individu résilient, c'est-à-dire capable de récupérer face à des situations difficiles .

Cyrulnik (2002, 2005), rapporte Vatz-Laaroussi, a développé le terme « résilience » à partir du mot « ressauter », c'est-à-dire sauter à nouveau, rebondir après une chute, un choc, un arrêt intempestif. Le point important qu'il s'agit de souligner, explique l'auteur, ce n'est pas de « re-sauter » à la même place, comme si rien ne s'était passé, mais il faut « re-sauter » à côté un petit peu dans l'objectif de continuer d'avancer. C'est ce qui fait de la résilience, tout comme de l'intégration, un processus qui permet de reprendre un modèle approprié de développement malgré un traumatisme et dans des circonstances adverses. Autrement dit, l'individu est appelé à se remettre en état, en adoptant un modèle de développement qui lui permettra de continuer à vivre en dépit des circonstances. C'est-à-dire des circonstances adverses qui dépassent l'individu, qu'il faut de toute façon dépasser pour pouvoir rebondir pour se rendre plus loin, avancer et repartir à zéro (Vatz-Laaroussi, 2009 : 216).

Tous les éléments, que nous venons de mentionner dans les lignes précédentes : le traumatisme, le choc, les circonstances adverses, explique Vatz-Laaroussi, font partie intégrante des trajectoires d'immigration, qu'on pense aux exils contraints des réfugiés ou aux migrations familiales planifiées des indépendants. Dans tous les cas, il s'agit de vaincre des obstacles liés à l'insertion, à l'emploi,

à l'isolement, à la langue, aux pertes relationnelles, à la découverte de l'inconnu, aux préjugés et discriminations, etc. Dans tous les cas aussi, des forces de résilience, c'est-à-dire des énergies positives, matérielles, relationnelles et symboliques, permettent de relever ces défis, de se battre, de survivre, d'aller plus loin pour trouver mieux. (Vatz-Laaroussi, , 2009 : 216-217).

En ce sens, comme c'est le cas pour certains auteurs, la résilience pourrait être un état, c'est-à-dire une sorte de résultat ou de conséquence positive par rapport à la mise en œuvre de certaines stratégies adaptatives (Michallet, 2009 : 13). Mais, il est impératif de ne jamais oublier « que la résilience n'est jamais absolue, totale, acquise une fois pour toutes; elle est variable selon les circonstances, la nature des transformations, les contextes et les étapes de la vie, selon les différentes cultures » (Manciaux *et al.*, 2001 dans Michallet). En d'autres mots, il faut se mettre à l'esprit que la résilience n'est jamais définitive. À titre d'exemples, Michallet rapporte deux cas frappants de deux célèbres résilients, Bruno Bettelheim (1972, 1979) et Primo Levi (1958) qui se sont pourtant suicidés. Tout ça pour dire que la résilience « est un constat de réussite en dépit de grandes épreuves – constat dressé à un moment déterminé – elle n'est en aucun cas un certificat de non-souffrance, de bonne santé et encore moins de bonheur » (Semprun, 1994 dans Michallet).

### **6.10.3 Les circonstances conduisant à la résilience**

Les circonstances qui conduisent à la résilience chez les personnes immigrantes sont multiples et peuvent être liées à leur histoire personnelle, leur culture d'origine, leur expérience migratoire, ainsi qu'à leur capacité d'adaptation et de mobilisation de ressources. Dans les témoignages des participants, il est clair que la résilience est souvent le fruit d'un travail acharné, d'une persévérance et d'une détermination sans faille face aux obstacles rencontrés.

Dans un premier témoignage, une participante se réfère à la situation économique souvent précaire des personnes immigrantes, qui les poussent à continuer à encaisser et à moins vouloir se défendre. Elles adoptent un comportement résigné, lié au contexte de la société d'accueil et de ses obstacles systémiques (Eid, 2012), dans la perspective d'atteindre leurs objectifs. Le second témoignage touche également la question économique, mais tient compte non seulement du besoin de subsistance de la personne immigrante dans le pays d'accueil, mais aussi des besoins de la famille laissée dans son pays d'origine. Cela nous permet d'avancer l'idée que, même quand un individu immigré seul, cette immigration finit, en général, par se transformer en une immigration familiale si nous tenons compte de la quantité de gens du pays d'origine (particulièrement des pays du tiers monde) qui peut dépendre d'elle. Tout ça coïncide avec

l'idée de « paradis » que l'immigrant, dans certains cas, se fait du pays d'accueil occidental. Dans cette situation, si la personne immigrante se rend compte bien vite de la réalité, qu'il s'agissait de fantasmes liés aux mensonges sociaux véhiculés, parfois même par les immigrants déjà sur place et par les films hollywoodiens, dans le cas de la famille restée dans le pays d'origine, l'illusion persiste très souvent. La personne immigrante n'a donc généralement d'autres choix que d'accepter sa situation pour continuer d'entretenir le rêve illusoire des membres de la famille laissée derrière jusqu'à ce qu'ils en fassent le constat par eux-mêmes.

En ce sens, nous sommes convaincus qu'il s'agit d'un concept éminemment dynamique, mais qui s'adapte aux mobilités géographiques et sociales qui orientent et donnent un sens aux migrations. C'est pour cette raison que nous nous approprions le concept de résilience dans une perspective qualitative et interactionniste. Pour cela, il est nécessaire pour nous de nous intéresser plus particulièrement aux processus amenant la résilience, également à son aspect dynamique, aux piliers qui la supportent et aux vecteurs qui lui permettent de s'actualiser. La personne immigrante (ainsi que l'ensemble de sa famille, réfugiée ou non) doit s'arranger de toute façon pour mettre en œuvre toutes sortes de stratégies de résistance pour faire face à toutes les nouveautés qui se présentent à elle, qu'elle vit en même temps en général. Nous voulons parler des changements profonds qui sont opérés dans son mode de vie, sans oublier les ruptures et les pertes, sociales et affectives, entraînées par l'immigration. Ainsi, pour arriver, dans la mesure du possible, à réussir sa vie ou une nouvelle vie dans le contexte migratoire, un contexte, disons-le, de transformations accrues par les multiples mobilités qui s'avèrent être aussi une forme d'adversité, la personne immigrante actualise et développe des forces de résilience avec le temps (Vatz-Laaroussi, 2009 : 217).

Comme vous pouvez le comprendre, à partir des témoignages, par exemple, quand le participant nous explique qu'avec le temps et l'expérience, la personne immigrante essaie de penser comme les Québécois dans l'espoir de se faire accepter dans certains postes, il est clair qu'il s'agit d'un processus de réparation et de reconstruction qui s'enclenche. Et ce processus se développe sur un axe moteur que Vatz-Laaroussi (2009 : 217) appelle « la remise en projet », qui se fait grâce à des tuteurs et des vecteurs, c'est-à-dire « ceux qui permettent à la famille en mouvement de se retrouver dans un nouvel espace, de s'y adapter, d'y faire sa place, de s'y développer et, pourquoi pas, d'en repartir vers de nouveaux horizons »(Vatz-Laaroussi, 2009, 217). Alors, se remettre en projet, pour l'auteur « c'est ce que chacun fait après un changement majeur dans sa vie, et c'est ce qui permet de faire un lien entre le passé, le présent et

l'avenir » (Vinsonneau, 2003, dans Vatz-Laaroussi). Ce processus, ajoute Visonneau, s'inscrit dès lors dans la fonction de continuité, et cette dernière doit être remplie tant sur le plan de l'identité personnelle que de l'identité sociale en vue de permettre le développement personnel et collectif. À noter aussi que, selon l'auteur, « c'est grâce à ce processus que chacun se sent acteur de sa vie et que se déterminent les espaces de contrôle, c'est-à-dire les espaces sur lesquels nous avons une certaine maîtrise et à travers lesquels nous développons notre autonomie » (Vatz-Laaroussi, 2009, 217).

#### **6.10.4 La résilience dans une perspective environnementale**

Dans les lignes qui précèdent, nous avons analysé la résilience dans un contexte individuel. En effet, un individu ne saurait exister en dehors de son environnement, quel qu'il en soit. En fait, comme le décrit Waller (2001), cité par Michallet (2009 : 14) : « *puisque le développement est un processus continu d'adaptation et d'ajustements entre l'individu et son environnement, la résilience ne peut être conçue que dans une perspective écosystémique au sens de Bronfenbrenner (1979, 2005)* ». Nous savons que l'écosystème est l'ensemble des populations sur un territoire donné et de différents facteurs de l'environnement qui interviennent dans la composition d'un peuple qui lui est lié, le tout défini par son fonctionnement plutôt que par son emplacement (Grawitz, 2000 : 1 et 142). Ainsi, par rapport à l'environnement, nous venons avec les propos de Guedeney (1998), rapportés par Castro :

La résilience est donc un processus complexe, l'effet d'une interaction entre l'individu et son environnement. Et l'aspect clé de cette relation est, semble-t-il, la capacité d'être en relation avec l'autre : on n'est pas résilient face à tout et envers n'importe quoi, et on ne l'est en tout cas pas tout seul, sans être en relation (Castro, 2020 : 22).

Anaut (2006) conçoit la résilience comme étant la capacité de sortir vainqueur d'une épreuve qui aurait pu être traumatique, avec une force renouvelée. La résilience implique l'adaptation face au danger, le développement normal en dépit des risques et le ressaisissement de soi après un traumatisme. En ce sens, l'épreuve que subit un individu ne peut pas concerner uniquement cet individu, mais touche aussi son entourage, en particulier, sa famille. En effet, la famille, dans le processus de résilience, ne constitue pas seulement un facteur ou un ensemble de facteurs de risque ou de protection. La famille constitue surtout une entité avec ses propres caractéristiques, engagée (ou non) dans un processus de résilience lorsqu'elle est confrontée à une épreuve déstabilisante vécue par l'un de ses membres. C'est le cas pour des familles immigrantes dans le contexte migratoire en ce qui concerne l'intégration (Michallet, 2009 : 14). Delage (2008), concernant la famille, soutient que

Face à un traumatisme, c'est une logique de la complexité qui doit l'emporter, c'est-à-dire une logique capable de faire tenir ensemble, dans leur globalité, des éléments hétérogènes qui s'influencent les uns les autres selon un principe de circularité qui rend illusoire la définition des causes et des conséquences.

Nous constatons que la résilience forme un tout qui constitue le fruit de l'interaction entre l'individu et son environnement. Alors, les produits de l'expérience de résilience, c'est-à-dire les valeurs, les attitudes et les compétences issues de l'histoire et de la culture immigrante, permettent aux familles immigrantes de s'insérer dans leur nouvelle société, mais également de se créer une place à part avec des principes qui leur sont propres, comme l'entraide, la solidarité et l'unité familiale, et surtout la persévérance (Vatz-Laaroussi 2009 : 224).

En effet, comme il a été étudié pour les individus, en ce qui concerne les facteurs de protection, principalement les caractéristiques familiales qui aident la famille, en tant que système, à pouvoir traverser les épreuves et à grandir à travers l'adversité, la documentation sur la question a aussi identifié certains éléments. Nous jugeons important de les signaler, et ce, à partir de ce que Michallet (2009 : 14) a répertorié. Parmi eux, nous avons :

La confiance et l'optimisme, un répertoire de stratégies d'adaptation diversifiées, le sens de l'humour, des valeurs communes permettant de donner un sens à l'événement stressant, la cohésion, des rôles bien définis et en même temps des frontières souples et perméables, la résolution de problèmes selon un mode collaboratif, la possibilité d'exprimer ses émotions, des activités qui cimentent la cohésion familiale, un réseau social soutenant, etc. Évidemment, dans une perspective systémique, ces caractéristiques appartiennent aux individus qui composent la famille et conditionnent les relations que ces personnes entretiennent entre elles (Michallet 2009 : 14).

En nous référant à la définition du concept « environnement » qui rentre dans différents champs (économique, géographique, psychologique, sociologique), nous constatons des liens très précis avec des notions identifiées dans la documentation sur la résilience comme solution possible pour faire face aux épreuves et à l'adversité. Pour mieux nous situer dans nos propos, définissons « environnement » :

Anglicisme, synonyme du français « milieu ». Ensemble des conditions matérielles et sociales spontanément distribuées autour d'un organisme. Comporte des aspects psychologiques, sociologiques et culturels, mais aussi spatiaux et géographiques. Le terme « situation » :

l'interaction entre l'organisme et le milieu est dynamique; le mot « milieu » évoque plus la stabilité et correspond en anglais à l'environnement. (Grawitz, 2000 : 1 et 154).

Nous soulignons l'importance de l'environnement dans le développement de l'individu. Nous l'avons vu dans la définition précédente, il demeure central dans la construction du cadre de vie d'un individu. La définition sociologique du mot « milieu » est encore plus claire quant à son importance pour le vivre et le devenir de l'être humain. En effet, le milieu est « *l'ensemble des éléments naturels et humains au centre desquels se trouve placé l'être et qui conditionnent son existence : milieu professionnel, culturel...* » (Grawitz, 2000 : 1 et 154). Le changement s'effectue difficilement, car il demande souvent une transformation qui, sur le plan social, doit être observable dans le temps et qui, très certainement, affecte de façon durable la structure ou le fonctionnement de l'organisation sociale.

En effet, dans le processus de résilience, il y a ce qu'on appelle « faire le deuil ». Il s'agit d'un processus psychique et psychologique qui permet à l'individu de se détacher affectivement le plus que possible de l'objet dans lequel il était investi. L'objectif étant de se réorganiser intérieurement afin de s'adapter à une nouvelle réalité et d'être capable ultérieurement de créer de nouveaux attachements. En tant que processus, deuil et résilience ont bien évidemment des points communs. Le point le plus important qui nous concerne particulièrement dans cette recherche, c'est qu'ils permettent de surmonter des épreuves. En grande partie, les deux relèvent du domaine de l'inconscient. Dans les deux cas, selon la revue de littérature de Michallet (2009 : 15), ils ont pour « point de départ un choc, un traumatisme, un événement plus ou moins violent, stressant et déstabilisant, et pour certains, une effraction psychique » (Michallet 2009 : 15). Il est important de souligner que la nature, le degré de sévérité et les caractéristiques d'un événement qui touche une personne ne permettent pas de prévoir l'intensité ni la durée du processus de deuil ou de résilience qu'elle peut vivre, car les deux processus se vivent individuellement. Mais il faut surtout retenir que le deuil et la résilience en tant que processus s'organisent en fonction de l'histoire personnelle et familiale, ainsi que des expériences antérieures vécues, tout en tenant compte de l'interaction des facteurs de risques et de protection de l'environnement avec ceux de la personne. (Michallet 2009 : 15).

Toutefois, soulignons aussi que « *la résilience est un processus en partie conscient qui représente l'issue d'une souffrance éprouvée par une personne agressée de l'extérieur et nullement en conflit avec elle-même* » (Delage, 2008 : 340). Nous sommes en accord avec le point de vue de Delage. Nous avons constaté à travers nos entretiens, comme vous pouvez le constater aussi dans les extraits au chapitre précédent,

que la résilience se révèle souvent un choix pour la personne immigrante en vue de faire face aux épreuves et à l'adversité dans le contexte migratoire québécois en ce qui concerne son intégration sur le marché du travail. Ceci dit,

La résilience est bien plus qu'un simple changement de regard. Elle rend compte de la complexité humaine et de la coexistence possible d'éléments de progrès et de croissance aux côtés de graves dommages. Cet aspect est essentiel, car certains ont pu assimiler la résilience à l'invulnérabilité et penser à tort qu'était résilient celui qui pouvait traverser les épreuves sans souffrance. La souffrance est bien présente dans la résilience, et souvent intense, mais celui qui l'éprouve a en même temps la capacité à la circonscrire ou à l'utiliser dans un processus créatif qui va l'entraîner vers des satisfactions, des joies, un certain épanouissement (Delage, 2008 : 340).

Nous souhaitons souligner que, durant la trajectoire migratoire, il s'opère une mise en commun d'un ensemble d'éléments favorisant la résilience. Ces éléments sont appelés vecteurs et tuteurs qui éclairent les acteurs, les lieux et les événements de la mobilité. Ils permettent aux personnes immigrantes de se reconstruire et de donner un sens à leur parcours migratoire. Cette mise en commun des différents éléments de la résilience permet aussi, dès lors, aux migrants, individuellement et en famille, de retisser la continuité de leur vie dans des trajectoires comprenant des ruptures, des souffrances et des cheminements complexes, comme c'est le cas pour la MNQPAC sur le marché du travail québécois.

### **6.11. Parcours migratoire et d'intégration au Québec**

Nous avons analysé les témoignages de nos participants comme ceux de personnes immigrantes mises à l'épreuve dans leur processus d'intégration dans la société québécoise, notamment sur le marché du travail. Nous avons vu que les épreuves représentent souvent des défis reliés, entre autres, à l'histoire et particulièrement à la culture. Ces défis, socialement produits et inégalement distribués, les immigrants sont contraints de les affronter. En ce sens, et de fait, comme c'est le cas pour toute épreuve, les personnes concernées peuvent, en s'y mesurant, réussir ou échouer (Martuccelli, 2006 : 12). Ainsi, nous avons interrogé nos participants sur leur parcours d'intégration au Québec dans le contexte de l'épreuve. Rappelons que la notion d'épreuve « engage une conception de l'individu comme un acteur qui affronte des problèmes et une représentation de la vie sociale comme constituée d'une pluralité de consistances » (Martuccelli, 2006 : 11). En effet, les épreuves permettent d'expliquer les sentiments souvent ambivalents qu'ont des immigrants, car ce qu'ils gagnent d'un côté, ils le perdent d'un autre par l'immigration. Ils se retrouvent très souvent dans un marché de travailleurs libres contraints de vendre leurs forces de travail



(Martuccelli, 2006 : 12). Considérant les témoignages des participant.e.s, il reste beaucoup à faire en matière d'intégration des immigrants au Québec. En effet, il ne s'agit pas d'une situation isolée, comme un événement qui renvoie à un imprévu, comme quelque chose qui se rapporte en général aux malheurs ou aux bonheurs spécifiques à un parcours singulier ou linéaire. Nous avons, de fait, une situation éprouvante qui désigne une problématique historique, que nous disons commune, à laquelle sont confrontées inégalement la plupart des personnes immigrantes dans la société d'accueil, notamment les membres de la MNQPAC qui nous intéressent particulièrement (Martuccelli, 2006 : 21).

Martuccelli présente un système standardisé d'épreuves dans lequel il définit deux grands axes, pour les sociétés industrielles capitalistes contemporaines, toujours présents, toujours articulés et particulièrement décisifs dans le processus actuel d'individualisation<sup>19</sup>.

En tout premier lieu, les principaux domaines de vie. Il s'agit de quatre grands domaines repérables dans tout parcours individuel : l'expérience scolaire; le rapport au travail et la situation d'emploi; la relation à l'espace et à la mobilité – notamment dans ses composantes urbaines; la vie familiale. En deuxième lieu, les dimensions du lien social présentes également dans toute existence personnelle : le rapport à l'histoire, aux collectifs, aux autres et à soi-même. Ces deux axes se croisent constamment tout au long du déroulement d'une vie, tout en ayant des modes d'inscription très différents – les premiers sont globalement davantage formalisés que les seconds, parce que davantage façonnés par des institutions (Martuccelli, 2006 : 23).

Le parcours migratoire et d'intégration des personnes immigrantes est très certainement, selon nous, empreint par les éléments présentés par l'auteur dans les deux axes, ce que nous définissons par la réalité du terrain. Cette réalité porte souvent la marque de : la culture, la classe, la structure, l'idéologie et de l'histoire du pays d'accueil auxquelles les nouveaux arrivants devraient s'adapter. Ce n'est pas sans raison que Martuccelli, dans l'un des axes, appelé « les principaux domaines de vie », il souligne des points comme l'expérience scolaire, le rapport au travail et la situation d'emploi (Martuccelli, 2006 : 23) auxquels nous ajoutons pour notre recherche, l'expérience de travail. Nous pensons, par exemple, que l'expérience de travail, qui nous intéresse particulièrement, est liée à la culture et à l'histoire, c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas seulement de savoir comment accomplir une tâche.

---

<sup>19</sup> Notons que pour la sociologie de l'individuation défendue par l'auteur, l'individu est le résultat, plus ou moins variable, d'un processus d'individualisation (2006, p. 23).

Ce qui nous intéresse le plus chez certains de nos répondant.e.s, c'est la volonté de continuer à se battre en poussant leurs études plus loin. Ce qui va en droite ligne avec le point, l'expérience scolaire, dans l'axe « les principaux domaines de vie » chez Martuccelli. En effet, plus loin dans son travail, l'auteur parle de l'empreinte scolaire qui donne lieu à la sélection sociale et la confiance institutionnelle en soi. Ainsi, « la nature de l'épreuve scolaire passe par l'articulation du rôle majeur de l'école dans la sélection sociale et la prise en considération de la marque, plus ou moins durable, que le jugement scolaire inscrit sur soi » (Martuccelli, 2006 : 37). Le système d'éducation et de formation joue un grand rôle dans un pays donné en matière de niveau d'emploi, voire de destinée sociale (Martuccelli, 2006), car il charge avec lui l'ensemble des valeurs de la société en question. Autrement dit, il ne s'agit pas seulement de détenir un diplôme. La question c'est, où avez-vous obtenu ce diplôme? Peut-il permettre à un immigrant d'accéder à certains types d'emploi du premier coup? Nous croyons que c'est extrêmement difficile si nous considérons les témoignages des participant.e.s,

Nous avons compris que, malgré un salaire plus ou moins raisonnable pour une participante, dans son travail au service à la clientèle, nous constatons qu'il y a une participation méfiante de cette personne dans son organisation, manifestée sous la forme d'un dégoût. Nous comprenons qu'elle se sent étrangère dans ce domaine qui n'est pas le sien. Comme nous le dit Martuccelli, c'est « *une attitude presque classique chez tous ceux qui ont joué le jeu et n'ont pas été récompensés; ou d'une étrange ambivalence, lorsque l'individu, insatisfait, espère en l'avenir de sa « boîte » tout en la détestant* » (Martuccelli, 2006 : 108). Ainsi, nous comprenons aussi, dans ce contexte que, pour nos participants, le travail constitue plus un moyen de subsistance dans leur trajectoire migratoire. En effet, il se trouve trop sombre dans l'insatisfaction. En tant qu'activité la plus importante d'une vie, il a tendance à perdre sa vertu, comme un mécanisme statutaire d'intégration sociale. Aussi, selon les périodes, les groupes sociaux et la réalité sociale, il est presque évident que la signification du travail change (Martuccelli, 2006 : 108).

En conclusion de cette section de notre travail, nous voulons paraphraser la réflexion, effectuée par Sayad dans le contexte français, sur l'immigré dans le contexte structurel québécois. Nous disons aussi, comme lui, que la personne immigrante, surtout celle de basse condition sociale, comme c'est le cas pour les membres de la MNQPAC malgré leurs compétences dans la majorité des situations, est tenue à une sorte d'hypercorrection sociale. Elle est socialement, voire moralement suspecte. Elle doit toujours donner l'assurance de bien comprendre les valeurs québécoises. Nous convenons qu'on parle beaucoup de

valeurs au Québec en s'adressant très souvent aux immigrants dans les discours politiques, de manière non voilée (Sayad, 1999 : 497).

Ainsi, « l'immigrant »,

[c]onscient de la suspicion qui pèse sur lui et à laquelle il ne peut échapper, confronté à elle tout au long de sa vie d'immigré et dans tous les domaines de son existence, il lui appartient de la dissiper continûment, de la prévenir et de la dissuader à force de démonstrations répétées de sa bonne foi et de sa bonne volonté. Parce que l'immigré se trouve engagé malgré lui dans des luttes sociales, qui sont nécessairement des luttes identitaires, et parce qu'il y est engagé à l'état isolé et presque d'ailleurs sans le vouloir – notamment dans les interactions interindividuelles de la vie quotidienne –, il n'a pas d'autres choix que de surenchérir, dans un sens ou dans l'autre (Sayad, 1999 : 497-498).

Autrement dit, l'immigrant n'a pas le choix de s'incliner et de s'adapter, sans doute en raison, dans une large mesure, de la position de dominé qu'il occupe dans la structure constituée de rapports de force symboliques. Ces rapports de force sont entretenus par la culture et la réalité historique ( Sayad, 1999), souvent particulière de la société d'accueil, comme c'est le cas au Québec.

## **6.12. Propositions des immigrant.e.s pour l'égalité et l'intégration au marché du travail**

Les immigrants à travers leurs réponses ont apporté des propositions non seulement pour la promotion de l'égalité des compétences et des chances, mais surtout pour le renforcement des structures d'intégration sur le marché du travail québécoise.

### **6.12.1. Promouvoir l'égalité des compétences et des chances**

L'égalité des chances signifie que les individus doivent connaître dans leur vie sociale des conditions de départ identiques, les privilèges, héritages ou handicaps initiaux devant être condamnés.

L'égalité des chances est donc une des manières de considérer la notion morale d'égalité, avec l'égalité des droits et l'égalité des positions. L'égalité des chances renvoie à la situation où non seulement on donne à chacun le droit d'accéder à n'importe quelle position sociale ou à n'importe quel bien, mais en plus on garantit à tous les mêmes chances d'accès au départ. C'est donc bien une **égalité initiale** garantie par la société, par la loi notamment. Dans les sociétés démocratiques,

cette égalité des chances se traduit par exemple par l'absence de discrimination observée entre fille et garçon dans la poursuite d'étude. Cela suppose qu'aucun avantage lié au genre ne conditionne l'accès à telle ou telle école du supérieur ni n'influence les résultats scolaires. Pour la réalité sociale, l'égalité des chances est bien souvent un objectif à atteindre<sup>20</sup>.

La loi sur l'équité en matière d'emploi sanctionnée par le gouvernement du Canada, en 1995, chapitre 44 indique :

La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences<sup>21</sup>.

Dans la loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics publiée en 2000, il est écrit, dans son objet et champ d'application, ce qui suit :

La présente loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1), les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible<sup>22</sup>.

Au regard de ces deux lois, nous comprenons que les deux gouvernements fédéral et provincial reconnaissent l'existence de problèmes d'accès à l'égalité à l'emploi pour les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race et de leur couleur de peau. En plus de ces lois, le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques (MVE) mis sur pied en 2018 par le gouvernement, à travers le Conseil du trésor qui s'inscrit en cohérence avec d'autres initiatives gouvernementales, vise en effet à améliorer l'employabilité et à favoriser l'intégration en emploi des

---

<sup>20</sup> <https://ses.webclass.fr/notions/egalite-inegalite-des-chances/>

<sup>21</sup> <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/page-1.html>

<sup>22</sup> <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/lc/A-2.01.pdf>

nouveaux arrivants, notamment par les orientations gouvernementales en matière d'immigration. Le programme définit les membres des MVE comme suit<sup>23</sup> :

- Membres des minorités visibles : les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.
- Membres des minorités ethniques : les personnes autres que les Autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Ainsi, pour faciliter l'atteinte de cette cible, plusieurs mesures ont été mises de l'avant, notamment<sup>24</sup> :

- l'établissement d'un objectif global d'embauche de 25 % pour tous les groupes cibles, soit les membres des MVE, les personnes handicapées, les Autochtones et les anglophones ;
- la mesure de soutien financier pour attirer les candidates et candidats membres des MVE habitant la grande région de Montréal qui acceptent un emploi dans la fonction publique à l'extérieur de cette région ;
- la tenue d'activités de sensibilisation et de formation à l'intention du personnel et des gestionnaires de la fonction publique ;
- les assouplissements liés à la participation aux processus de qualification pour les membres des MVE en attente de l'obtention de leur évaluation comparative ou de leur statut de résident permanent.

Le tableau d'indicateurs stratégiques suivant nous montre de manière plus détaillée les objectifs que le gouvernement veut atteindre, d'ici le 31 mars 2023, en ce qui concerne les minorités visibles et ethniques (MVE) sur le marché de l'emploi.

---

<sup>23</sup>[https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes\\_mesures/programme\\_acces\\_minorites\\_visibles.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/programme_acces_minorites_visibles.pdf)

<sup>24</sup> (*ibid.*).

**Tableau 4. La discrimination systémique comme variable pertinente**

## INDICATEURS STRATÉGIQUES

Indicateurs stratégiques	Cibles de la fonction publique
Taux de présence des membres des MVE (En lien avec la mesure 1.1.1)	18 % au 31 mars 2023
Taux de présence pour l'ensemble du personnel d'encadrement (En lien avec la mesure 1.1.3)	6 % au 31 mars 2023
Taux de promotion des membres des MVE pour le personnel cadre, classe 4 (En lien avec la mesure 1.1.4)	Objectif d'accès progressif : 2018-2019 : 10 % 2019-2020 : 15 % 2020-2021 : 20 % 2021-2022 : 20 % 2022-2023 : 20 %
Taux d'embauche des étudiantes et étudiants et des stagiaires membres des MVE (En lien avec la mesure 1.1.7)	20 % annuellement
Taux de nomination à un emploi occasionnel ou régulier des participantes et participants à la mesure permettant l'intégration des nouveaux arrivants membres des MVE. (En lien avec la mesure 1.1.8)	30 % des participantes et participants nommés au 31 mars 2023

25

Source: Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorité visibles et ethniques

Force est de constater que la question de l'intégration des membres des MVE sur le marché du travail, de manière équitable, c'est-à-dire la question de la configuration de la population québécoise actuelle, pour qu'elle se reflète dans les organismes publics et privés, reste assez large. Autrement dit, comme il est indiqué dans le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques (MVE)<sup>26</sup>, Le PAÉE a pour principal objectif d'augmenter la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) dans la fonction publique québécoise afin que celle-ci soit le reflet de la diversité culturelle observée dans la population active. Il entend ainsi corriger la situation des membres des MVE faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi. Le Programme renforcera également les pratiques assurant à toutes et tous l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique et facilitant l'intégration en emploi et le cheminement de carrière des membres des MVE, notamment dans des emplois d'encadrement.

<sup>25</sup> Tableau tiré du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorité visibles et ethniques. [https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes\\_mesures/programme\\_acces\\_minorites\\_visibles.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/programme_acces_minorites_visibles.pdf)

<sup>26</sup> (*ibid.*).

D'entrée de jeu, dans la définition de la notion d'égalité des chances, nous retenons qu'il s'agit d'un objectif à atteindre. En d'autres termes, si nous parlons d'égalité des chances dans une société donnée, nous pouvons dire, de fait, qu'elle est partie sur une base inégalitaire. La société québécoise n'échappe pas à cette évidence. En ce sens, il convient de savoir comment arriver à accorder la même chance à tout le monde. C'est ce qui explique la mise en place du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques (MVE) par le gouvernement québécois qui représente, sans nul doute, le résultat d'un constat. Par rapport à cette situation, il faut penser à plus d'une réponse.

Nous avons déjà rapporté les propos d'une participante qui exprime son malaise avec le concept de minorités visibles. Un autre participant, lui, va encore plus loin. Il souligne l'intérêt pour une révision de ce dernier dans le sens de ne pas utiliser ce concept au pluriel pour désigner les Noirs. C'est ce qui explique pour notre part, dans le cadre de cette recherche, le fait que nous utilisons la notion de « minorité noire du Québec » qui nous semble plus précise. Autre point intéressant dans la proposition, c'est ce qui concerne le processus de recrutement. Nous identifions la mesure qui a à voir avec la formation et la sensibilisation des gestionnaires dans la fonction publique québécoise comme un élément qui se rapproche de la vision d'un de nos participants. Il importe de souligner la question de la transparence dans le processus de recrutement. C'est rendre le processus moins opaque où, souvent, le candidat a droit à une réponse automatique comme « malheureusement votre candidature n'a pas été retenue » sans savoir pourquoi. Ainsi, le candidat reste toujours dans le flou sans savoir vraiment ce qu'il doit améliorer pour la prochaine fois.

Nous comprenons, à travers les propos du participant qui parle à partir de ses expériences, que, pour lui, la personne qui mène l'entrevue, que nous identifions comme le gestionnaire, possède le pouvoir de la décision d'engager ou pas un postulant et qu'elle porte beaucoup de responsabilités dans le processus de recrutement. Elle est ciblée par nos participants et on lui accorde une place importante dans le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques (MVE) en ce qui concerne la formation et la sensibilisation sur la diversité. Or, nous savons que « *la diversité touche des enjeux fondamentaux tels que l'identité, le vivre-ensemble et l'avenir de la nation québécoise [...]* » (Gagnon, 2010 : 12), c'est pourquoi que les gestionnaires jouent, pour leur part, un rôle de premier plan

dans l'atteinte des objectifs poursuivis. Par conséquent, ils bénéficient d'une offre de formation en collaboration avec des organismes qui connaissent bien la réalité des membres des MVE<sup>27</sup>.

À cette étape des débats, il nous paraît nécessaire de faire une mise au point sur la diversité au regard du pluralisme dans le contexte du rapport Bouchard-Taylor :

La diversité n'est pas un synonyme du pluralisme. La diversité va au-delà de ce dernier, elle porte avec elle l'idée d'une valorisation des différences, et c'est une frontière que franchit le rapport Bouchard-Taylor lorsqu'il soutient, en plus de l'idée selon laquelle les différences identitaires, culturelles et religieuses doivent être respectées et libres de s'exprimer, que la reconnaissance de la diversité est nécessaire à la cohésion sociale et la formation d'une identité commune, selon le principe de l'unité grâce aux différences (Gagnon, 2010 : 13).

Alors, qu'entendons-nous par pluralisme, toujours dans le contexte du rapport Bouchard-Taylor :

Par pluralisme, il faut entendre l'idée qu'il existe une pluralité de valeurs et de croyances partagées par les membres de la société, parfois difficilement compatibles les unes avec les autres, mais qui peuvent néanmoins coexister sous l'égide d'un État de droit. Une démocratie pluraliste doit donc se doter de pratiques institutionnelles et d'instruments juridiques permettant à chacun, dans les limites de la liberté d'autrui et dans le respect des lois, de vivre selon ses valeurs et ses croyances (Gagnon, 2010 : 13).

Au chapitre III, nous avons déjà expliqué notre compréhension de la diversité par rapport au pluralisme, nous la reprenons telle quelle : Quel sens devons-nous donner à ce pluralisme, et quelle conséquence devons-nous en tirer quant à la recherche d'une idée unitaire du juste? Walzer, par opposition à l'individualisme méthodologique, propose une approche de la cohésion sociale. C'est-à-dire l'état d'une société où les disparités sociales et économiques sont réduites, et dont les membres se sentent solidaires, partagent des valeurs communes et éprouvent un fort sentiment d'appartenance à leur communauté : « La communauté désigne une forme d'organisation sociale dans laquelle les individus sont liés entre eux par une solidarité naturelle ou spontanée et sont animés par des objectifs communs » (Colin, 2015 : 54).

Il est important de souligner que la notion de cohésion sociale est présente dans tout le déroulement de cet argumentaire, quels que soient l'auteur et le contexte utilisé. Il nous semble donc judicieux de faire un arrêt sur le concept de cohésion. Il se rapproche des concepts durkheimiens de solidarité sociale et de

---

<sup>27</sup>[https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes\\_mesures/programme\\_acces\\_minorites\\_visibles.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/programme_acces_minorites_visibles.pdf)



contrainte appliqués aux groupes institutionnels. Notons que « la cohésion marque l'état des individus ensemble tandis que l'intégration marque le mouvement d'un ou des individus vers le groupe » (Grawitz, 2000 : 69). Pour nous, en ce qui concerne les personnes immigrantes, nous pouvons dire qu'une bonne intégration peut bien favoriser une bonne cohésion sociale. Cette dernière réflexion nous permet de passer à un autre point touché par nos participants, c'est la question du renforcement des structures d'intégration. Pour la majorité, il est impératif de donner plus de moyens aux organismes qui travaillent sur la problématique de l'intégration des minorités visibles, particulièrement la minorité noire, sur le marché du travail. Ils se penchent vers une approche plus communautaire.

### **6.12.2. Renforcement des structures d'intégration**

L'intégration peut aussi se définir comme un processus d'apprentissage, c'est-à-dire comme l'acquisition d'un savoir, d'un savoir-faire, d'une manière d'être ou d'habitude. Pour arriver à ce changement de comportement, il faudra donc opérer des modifications de conduite, de gestes et également de réactions acquises culturellement, soit spontanément, soit volontairement (Grawitz, 2000 : 352). Cette compréhension de l'intégration nous mène du même coup à retourner à la notion de diversité à laquelle Jacques Beauchemin ajoute le concept de « social » pour donner la « diversité sociale » qui nous semble encore plus appropriée pour notre démarche d'analyse de ce dernier chapitre. Elle s'articule sur le même registre des véritables concepts que sont ceux de classe, de structure, d'idéologie ou encore de marché ou de culture (Beauchemin, 2010 : 31). En effet, quand nous parlons de la diversité sociale,

Il faut entendre par là qu'elle propose une représentation des sociétés contemporaines en faisant ressortir leur hétérogénéité non seulement ethnique et culturelle, mais aussi idéologique et identitaire et, donc, qu'elle décrit un état de fait. Sa dimension normative tient à sa connotation essentiellement positive en vertu de laquelle la diversité sociale constituerait un avantage en toute société. Elle recèle enfin un aspect prescriptif au sens où elle indique la direction à suivre en proposant un modèle d'intégration sociale fondé sur la reconnaissance identitaire et sur une exhortation à l'ouverture à l'altérité (Beauchemin, 2010 : 31).

En parlant d'ouverture à l'altérité, c'est-à-dire à l'autre, nos participant.e.s reconnaissent l'ouverture créée par la société d'accueil en l'accueillant, mais beaucoup reste encore à faire sur le marché du travail québécois. Ainsi, nous comprenons que le renforcement des structures d'intégration passe par l'ouverture à l'autre. Dans cet ordre d'idée, nous nous demandons aussi si l'angoisse de perdre la culture nationale ne se trouve pas à la base de ce manque d'ouverture à la diversité, qui se rapporte directement à l'humain. C'est-à-dire que la personne en position d'autorité demeure réticente à l'ouverture malgré les lois

demandant plus de diversité dans les organismes publics et privés. Prenons, par exemple, les propos du participant qui parle du pouvoir du gestionnaire dans le processus d'embauche. Il est clair pour lui que le gestionnaire constitue un facteur de blocage, car même la formation dans un domaine de compétence priorisé dans le pays d'accueil ne garantit pas pour autant un travail avec un bon salaire.

Le renforcement des structures d'intégration doit tenir compte aussi du facteur culturel qui, dans la plupart des cas, est mis en cause dans les choix des personnes immigrantes. La méconnaissance du milieu du travail pousse, dans la majeure partie des cas, ces personnes à choisir leur emploi en fonction du salaire. Et, pour elles, souvent, il reste incompréhensible de voir des professions manuelles, de certains secteurs, mieux rémunérées que des professions intellectuelles, ce qui, dans leur imaginaire, est le contraire dans leur pays d'origine.

[L]’insertion des immigrés dans la société réceptrice a la signification d’un paradoxe apparemment insoluble : il s’agit, en somme, pour les immigrés, de devenir autres en restant eux-mêmes. Le paradoxe ne devient compréhensible et explicable que si on considère l’identité et l’altérité dans la dialectique de leurs rapports réciproques (Abou, 1990 : 126).

C’est-à-dire dans des rapports réciproques fondés sur l’immanence du social dans l’individuel et de l’individuel dans le social. Il est certain que ce parcours n’est pas uniforme, car il n’est pas vécu de la même façon, ni par les immigrants eux-mêmes, ni par la société d’accueil (Abou, 1990).

### **6.13 Synthèse de l’analyse au regard des questions de la recherche**

Par rapport à la question principale et aux deux questions spécifiques de recherche, les analyses et les interprétations effectuées sont en congruence avec les résultats de la recherche. Elles prennent en compte les réponses des répondants ainsi que les théories disponibles dans la littérature.

Dans le tableau numéro 5 suivant nous établissons le rapport entre les questions posées et les points abordés. Il faut noter que les différentes questions posées ont permis de passer en revue les différentes préoccupations exprimées dans notre problématique de recherche.

**Tableau 5: Synthèse de l'analyse par rapport aux questions de recherche**

<b>Questions posées</b>	<b>Les points de la thèse traitant la question</b>
Quels sont les différents contextes structurels à prendre en considération pour expliquer l'injustice constatée sur le marché du travail québécois à l'égard des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire du Québec?	Choix circonstanciel des migrants pour s'adapter à la société d'accueil. Changement d'orientation circonstanciel des migrants en vue de la stabilité d'emploi. L'immigration considérée comme « un système de rapports déterminés ».
En quoi la discrimination systémique est-elle une variable pertinente pour expliquer la déqualification des personnes immigrantes noires sur le marché du travail québécois?	La situation des travailleurs qualifiés par rapport au milieu du travail québécois. Présence de la discrimination systémique dans le milieu québécois. Discrimination racisme à l'embauche et en milieu du travail.
Comment les participants sélectionnés au sein de la minorité noire issue de l'immigration expliquent-ils, subjectivement, l'injustice constatée à leur égard sur le marché du travail québécois?	Le racisme comme comportement normal dans le milieu du travail québécois. Surqualification, insatisfaction et injustice chez les immigrant.e.s qualifié.e.s issus de la minorité-noire. Personne immigrante face à l'épreuve du marché du travail québécois. Parcours migratoire et d'intégration au Québec.

#### **6.14 Apport de la thèse**

Par cette thèse, nous avons cherché à comprendre et à interpréter les différents obstacles qui freinent le processus d'intégration des personnes immigrantes noires sur le marché du travail québécois. Notre interprétation nous amène à proposer une explication fondée sur des données socio-économiques. Notre posture épistémologique d'interprétativiste nous a permis à travers une recherche qualitative de faire ressortir, sur les plans microsociologique et relationnel, la manière dont la discrimination systémique s'opère à l'égard de la MNQPAC sur le marché du travail québécois. Nous avons mis en lumière les perceptions sur lesquelles repose un certain « ordre social » (dans toutes ses formes : économique, sociale, culturelle et, par-dessus tout cela, politique) (Sayad, 1999, p. 16), en scrutant la manière dont ces individus expérimentent subjectivement leur condition.

En effet, l'originalité de cette thèse ne se situe pas seulement dans l'étude des transformations et des constantes de ces formes de discriminations, ou de rendre compte de ces expériences en se centrant sur l'étude des personnes immigrantes faisant partie de la minorité noire visible. La thèse va plus loin par l'analyse des données empiriques articulée à une pluralité de perspectives scientifiques, sociologiques et surtout philosophiques. Il s'agit d'une contribution manifeste en ce qui concerne l'analyse de la problématique de la discrimination systémique au Québec à l'égard de la minorité noire sur le marché du travail québécois. Des pistes sont également proposées en vue de la création de moyens favorisant l'intégration au marché du travail québécois des personnes immigrantes qualifiées de la MNQPAC.

Cette thèse a été l'occasion de passer en revue des concepts extrêmement important en lien avec la discrimination face à la minorité noire sur le marché du travail et de comprendre aussi les limites des interventions des autorités et la société civile. Les conclusions tirées de cette recherche pourraient être utiles outre à la communauté scientifique, mais aussi aux responsables travaillant dans le secteur de l'immigration.

La première particularité de notre thèse c'est qu'elle porte spécifiquement sur communauté noire au Québec, car c'est un aspect moins étudié. Cependant, le plus grand apport de la thèse est la mise en place d'une approche théorique qui prendra en compte les différentes catégories d'acteurs. Au regard de cette démarche on aboutira à la co-construction d'une politique publique cohérente en matière d'immigration. C'est-à-dire une démarche visant l'inclusion de tous les acteurs concernés.

De plus, nous sommes parvenus à l'émergence de la définition d'une nouvelle variable et la transformation des concepts en variables. La discrimination systémique est définie en variable. Ainsi, avons-nous décidé de transformer le concept de discrimination systémique en variable, parce que, d'une part, il se trouvait très présent à travers presque toutes les catégories des recherches de données de notre revue de littérature, d'autre part, il était aussi présent dans les différentes catégories qui émanent des témoignages de nos participants. Nous définissons ici « *les catégories comme les différentes étapes sous lesquelles se présente une même variable* » (Gilles, 1994 : 30). D'où notre intérêt pour considérer la discrimination systémique comme une variable pertinence. De plus, les auteurs touchent plusieurs minorités racisées, mais pas spécifiquement la minorité noire du Québec. Ce qui fait l'originalité de notre travail. Nous, de notre côté, avons mis l'accent sur cette dernière. C'est, en fait, ce qui caractérise, comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, l'élément original de notre démarche. C'est pourquoi nous avons

développé notre propre terrain dans un cadre microsociologique. Concrètement, il s'agit de l'étude d'une catégorie sociale dans la réalité (en particulier les membres de la MNQPAC, dans des milieux de travail) à partir d'entrevues avec des personnes sélectionnées à cet effet.

## CONCLUSION

Dans cette thèse, nous avons analysé les différents facteurs structurels qui freinent l'intégration au marché du travail québécois des personnes immigrantes, qualifiées et surqualifiées de la minorité noire du Québec en provenance de certains pays d'Afrique et des Caraïbes (MNQPAC) – en particulier, les francophones parmi elles – dans leur domaine de compétence et de leur choix.

Nous avons cherché à démontrer que cela représente le résultat de la discrimination systémique entretenue à travers le temps dans divers secteurs, tant publics que privés. Par une démarche qualitative, nous avons voulu faire ressortir, sur les plans microsociologique et relationnel, la manière dont la discrimination systémique s'opère à l'égard de la MNQPAC sur le marché du travail québécois.

Notre question générale pour cette thèse était de savoir: Quels sont les différents contextes structurels<sup>28</sup> à prendre en considération pour expliquer l'injustice constatée sur le marché du travail québécois à l'égard des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire du Québec? Et les questions spécifiques voulaient comprendre : (i) En quoi la discrimination systémique est-elle une variable pertinente pour expliquer la déqualification des personnes immigrantes noires sur le marché du travail québécois? (ii) Comment les participants sélectionnés au sein de la minorité noire issue de l'immigration expliquent-ils, subjectivement, l'injustice constatée à leur égard sur le marché du travail québécois?

Nous avons réalisé une douzaine d'entrevues auprès de personnes immigrantes touchées par ce sujet. Ainsi avons-nous tenté de mettre en question les significations et les perceptions sur lesquelles repose un certain « ordre social » (dans toutes ses formes : économique, sociale, culturelle et, par-dessus tout cela, politique) (Sayad, 1999 : 16), en scrutant la manière dont ces individus expérimentent subjectivement leur condition. En effet, rappelons-le, l'objet de notre recherche se situe dans ce que nous appelons « la sphère subjective », en lien avec l'espace de l'interaction sociale, c'est-à-dire en lien avec les actions et les réactions étudiées, en particulier entre les membres d'un groupe.

---

<sup>28</sup>Ensemble des caractéristiques structurelles propres à une situation visant à maintenir les processus en état, en limitant les possibilités de remplacement des éléments en place. (Grawitz, 2000 : 386).

Chicha (2012) a relevé un ensemble d'obstacles émanant des règles, des pratiques, des préjugés et des valeurs traditionnelles auxquelles adhèrent divers acteurs qui réduit petit à petit l'éventail des choix professionnels des personnes immigrantes, notamment lorsqu'elles appartiennent à des minorités visibles. Ainsi, cette situation donne lieu à tout un processus de déqualification de ces personnes qui les entraîne, souvent malgré elles, dans un enchaînement d'emplois précaires et peu qualifiés qui les enferment ultimement dans une sorte de ghetto. Pour l'auteur, le désavantage des personnes immigrantes, particulièrement, sur le marché du travail, constitue le résultat d'une discrimination systémique et de l'intersectionnalité qui la sous-tend.

Les principales victimes sont les personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire sur le marché du travail. En général, malgré le statut de « travailleurs qualifiés » dont elles font l'objet, elles sont généralement retrouvées dans des emplois de manufactures, d'agents de sécurité, de chauffeurs de taxi ou pour Uber. Quant aux femmes, elles se retrouvent ouvrières agricoles ou de manufactures, employées de buanderie, femmes de ménage, préposées aux bénéficiaires ou aux services alimentaires, etc. Fait important à souligner, ces personnes immigrantes déqualifiées (souvent en condition de surqualification) subissent une « *marginalisation économique* » qu'on ne pouvait pas imaginer avec leur haut niveau d'instruction (Eid, 2012).

Pour mener à bien cette recherche, nous avons opté pour l'investigation qualitative, plus précisément l'analyse par théorisation ancrée ou émergente. Nous avons voulu, en fait, renouveler la compréhension du phénomène de la discrimination systémique en le mettant en lumière différemment sur d'autres aspects plus spécifiques. En ce sens, il nous a fallu considérer la théorisation beaucoup plus comme un processus que comme un résultat (Paillé, 1994 : 148-149). Ainsi, nous avons donc regardé le phénomène de la discrimination comme un processus social où il s'observe des mouvements entre individus ou des groupes en contact, des rapprochements et des éloignements sociaux qui peuvent, dans certains cas, entraîner des associations, des oppositions, des aliénations, etc. (Grawitz, 1999 : 328). À cet effet, dans une logique d'anticipation formelle structurante, nous avons construit plusieurs schèmes explicatifs et mobilisé différents concepts clés de manière à demeurer en phase avec nos entrevues.

Dans cette conclusion, il nous apparaît important d'ouvrir des possibilités de revoir quelques-unes des significations qu'ont révélées les différentes expériences d'intégration des personnes participantes au marché du travail québécois. Pour l'immigrant qualifié appartenant à la minorité noire, l'expérience

migratoire représente, dans presque tous les cas, un projet de vie. Ainsi, en analysant les propos de nos participants et participantes, nous avons pu constater que ces derniers se trouvent souvent confrontés à des choix circonstanciels dans le pays d'accueil. Pour être plus clair, le choix d'emploi qu'ils conviennent d'effectuer est souvent poussé par la force des choses. Ces choix circonstanciels se font dans la singularité de chaque participant, mais nous avons constaté aussi des similarités qui émergent des histoires individuelles qui font que leurs explications peuvent devenir communes. En effet, ils n'avaient tous d'autre but que de s'adapter, c'est-à-dire de survivre le mieux possible dans les conditions nouvelles de l'intégration. En effet, l'adaptation reste le plus souvent l'option principale d'un travailleur qualifié pour l'immigration qui se rend compte, en arrivant au Québec, qu'il n'est pas qualifié pour le marché du travail.

Les immigrants qualifiés appartenant à la minorité noire sont souvent déqualifiés dans un premier temps, pour ensuite faire face aux effets de la surqualification, c'est-à-dire faire face à la difficulté de la reconnaissance de leurs diplômes obtenus hors Québec. S'il arrive que leurs diplômes soient finalement reconnus ou qu'ils reprennent des études au Québec, ils risquent tout de même continuer à occuper des sous-emplois ou recevoir des refus dans certaines institutions, pour certains postes parce qu'ils sont jugés, ironiquement, trop qualifiés ou en manque d'expériences de travail québécoises en lien avec le poste convoité. Le changement d'orientation professionnelle pour s'adapter à la réalité du marché de travail québécois ne leur permet d'évoluer professionnellement. Ainsi, le cercle vicieux dans lequel ils sont embourbés par le changement d'orientation professionnelle les inscrit dans un parcours atypique où les postes occupés sont généralement en deçà de leurs compétences.

Dans d'autres témoignages, nous avons analysé des situations où des participantes ont dit avoir fait des changements d'orientation circonstanciels, en se dirigeant vers le secteur de la santé. En interprétant les déclarations, nous comprenons que leur choix va dans le sens d'une orientation de la société d'accueil, c'est-à-dire là où la demande est plus grande ; celle des soins infirmiers. Tenant compte du nombre de membres de la MNQPAC se trouvant en majorité dans des emplois bien spécifiques de ce secteur, notre analyse nous a conduits vers la réflexion de Juteau sur les rapports sociaux éthiques. Ces rapports nous ramènent à des classements souvent opérés selon des différences, réelles ou imaginaires, pour lesquels, dans les faits, nous voyons les effets sur les plans économique, social, politique et idéologique (Juteau, 2015 : 20).



Nous avons compris aussi, au fil de notre analyse, que les personnes immigrantes de la MNQPAC sont, non seulement réévaluées, mais elles font souvent face en plus à la discrimination systémique sur le marché du travail québécois qui les amène à occuper des emplois choisis en fonction des circonstances. Il s'agit de la discriminatoire à leur égard puisqu'ils ont été, en général, sélectionnés par le Québec sur la base de leurs diplômes et de leurs expériences de travail, mais qu'en arrivant sur le terrain, la réalité s'est montrée différente. Ces personnes migrantes avec étonnement constatent que des barrières systémiques se sont érigées devant. La discrimination systémique sa manifestation dans les discours, dans les demandes et des recherches d'emplois, dans les orientations professionnelles, dans des comportements relatifs aux prénoms ou des noms de famille non québécois, le langage, l'accent. Tout un ensemble de facteurs contribue à systématiser la discrimination.

Dans les témoignages de nos participants, nous avons pu constater la stigmatisation que subissent les gens de cette catégorie raciale à travers leur nom ou leur apparence, ou les deux, dans certains segments du marché du travail à l'étape du recrutement. Mais, il est essentiel aussi de comprendre que cette perception de stigmatisation à l'égard des Noirs se poursuit également en milieu de travail. Des personnes immigrantes surqualifiées se retrouvent dans des emplois où elles sont déqualifiées.

Les témoignages de certain.e.s participant.e.s font référence au temps de l'esclavage qui s'articulent autour de l'idée de race dans l'exploitation des Noirs par les Blancs. Il est important de souligner que la discrimination raciste et le racisme systémique ne se limitent pas à un seul acte individuel, isolé ou volontaire. Il est remarqué aussi dans des actes souvent liés à un système de relations sociales. Nous l'avons clairement démontré en analysant des extraits des témoignages de nos participants, tout au long de notre recherche. Ainsi, le racisme systémique et la discrimination raciste créent des barrières, nous pourrions dire, systémiques, qui empêchent la pleine participation des membres des groupes culturels ou racisés aux activités des organisations (Bourque, 2008, p. 84), notamment sur le marché de l'emploi.

Sur le marché du travail québécois, suite à la discrimination systémique dont elles sont victimes, le parcours de vie des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire est ainsi caractérisé par l'instabilité et la résilience. On assiste ainsi, à l'instabilité économique et professionnelle, car leur salaire, malgré les études et les formations réalisées avant et pendant leur arrivée au Québec ne leur permet que de satisfaire les besoins primaires. Quant à la résilience, il importe de la comprendre dans une perspective environnementale. En ce sens, l'épreuve que subit un individu ne saurait le concerner

uniquement. En effet, elle touche aussi son entourage et, en particulier, sa famille. La famille, dans un processus de résilience, constitue surtout une entité avec ses propres caractéristiques. Lorsqu'elle est engagée (ou non), avec l'un de ses membres, dans un processus de résilience, elle se trouve confrontée à une épreuve déstabilisante.

Les réflexions de certains de nos participants se tournent vers le processus de recrutement qui, selon eux, n'est pas transparent. Leur idée est de rendre le processus moins opaque. Souvent, le candidat a droit à une réponse automatique comme « malheureusement votre candidature n'a pas été retenue » sans savoir pourquoi. Ainsi, le candidat reste toujours dans le flou sans vraiment identifier ce qui serait à améliorer pour la prochaine fois. Un autre participant croit, lui, à l'idée de rendre les entrevues anonymes. Le recruteur n'aurait pas à savoir avec qui il effectue l'entrevue, c'est-à-dire sans connaître la race et la couleur de la peau de la personne en question. D'autres pensent que demander d'entrée de jeu au moment de déposer sa candidature pour un poste si l'intéressé fait partie de la minorité visible ou de la minorité ethnique constitue à lui seul une barrière importante dans l'intégration des migrants noirs sur le marché du travail. Cette pratique appelée généralement « *discrimination positive* » est plutôt utilisée pour systématiser la discrimination.

Il appert qu'une bonne intégration peut favoriser une bonne cohésion sociale et contribuer au développement intégral de la société. Pour la majorité, il est impératif de donner plus de moyens aux organismes qui travaillent sur la problématique de l'intégration sur le marché du travail des minorités visibles, particulièrement de la minorité noire. Les personnes concernées penchent vers une approche plus communautaire. Elles souhaitent qu'on mette plus de moyens à la disposition des organismes communautaires qui travaillent sur la problématique d'intégration. Il faut les renforcer, c'est-à-dire les rendre plus solides, renforcer leurs capacités en leur octroyant plus de ressources, notamment économiques.

En définitive, le parcours migratoire et d'intégration des personnes immigrantes est très certainement, selon nous, empreint d'éléments qui constituent la réalité du terrain. Cette réalité porte souvent les marques de : la culture, la classe, la structure, l'idéologie et de l'histoire du pays d'accueil auxquelles les nouveaux arrivants devraient s'adapter. À cet égard, cette recherche s'ajoute aux écrits de la littérature scientifique qui traitent de l'immigration, de la discrimination systémique et du racisme systémique au Canada, plus précisément au Québec. Nous espérons qu'elle aura contribué également à enrichir les

connaissances sur le processus de construction identitaire et sur le comportement adaptatif et situationnel des personnes immigrantes en général et en particulier, de la minorité noire du Québec en provenance de certains pays d’Afrique et des Caraïbes de préférence francophones.

### **Les limites de la thèse :**

Par rapport aux objectifs fixés, considérant le nombre de répondant.e.s de notre échantillon ( 12 seulement), il est difficile de généraliser les conclusions de la recherche qui se limite tout de même au contexte du Québec. Le contexte de la pandémie du COVID-19 n’a pas facilité des échanges en présentiel devant permettre plus d’interaction entre les répondant.e.s et nous. De plus, tous les aspects en lien avec la discrimination et le racisme systémiques n’ont pas été couverts. Il faut effectuer d’autres études pour couvrir ces aspects importants.

### **Suggestions en marge de l’étude :**

Revisiter la politique sur l’immigration au Québec en prenant en compte la dimension de l’inclusion et d’intersectionnalité.

Développer une politique publique cohérente en matière d’immigration à travers une démarche de co-construction avec les acteurs.

### **Perspectives pour des travaux futurs**

Cette thèse pourrait déboucher sur de nouvelles études comme :

1. La perception des donneurs d’emploi au regard de situation des immigrants sur le marché du travail québécois;
2. La différence entre la situation des immigrant.e.s sur le marché du travail québécois et le marché du travail canadien en général;
3. La représentation professionnelle des travailleurs qualifiés qui sont dans des postes de prestiges par rapport à leur origine ethnique ;
4. Développement d’une démarche de co-construction de politique publique en matière d’immigration au regard des groupes marginalisés dans la société québécoise.

## BIBLIOGRAPHIE

- Affichard, J. (1995). *Pluralisme Et Équité : La Justice Sociale Dans Les Démocraties*. Société. Paris.
- Alba, R. et Nancy, N. (2015) *Strangers No More: Immigration and the Challenges of Integration in North America and Western Europe*, Princeton, Princeton University Press, 336 p.
- Anaut, M, (2006). « L'école peut-elle être facteur de résilience ? », *Empan/3* (n° 63), p. 30-39. DOI : 10.3917/empa.063.0030. URL : <https://www.cairn.info/revue-empan-2006-3-page-30.htm>
- Appadurai, A. (2005). « Destins du patriotisme », *Après le colonialisme. Les conséquences culturelles de la globalisation*, Paris, Payot, 2005, 336 pages, pp. 221-245. ISBN : 2228900001.
- Bajoit, G. (2009). Le concept de relation sociale. *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, 5(1), 51–65. <https://doi.org/10.7202/038621ar>
- Banerjee, R. (2008). An Examination of Factors Affecting Perception of Workplace Discrimination, *Journal of Labor Research*, 29( 4), 380-401. <https://link-springer-com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/article/10.1007/s12122-008-9047-0> , consulté le 29 juillet 2021.
- Banerjee, R. (2012). Perceptions of Workplace Discrimination Among Canadian Visible Minorities, *Diversité canadienne*, Metropolis, 9(1), hiver, 29-33.
- Baudelot, C. (2003). « À l'école des femmes » in Jacqueline Laufer, Catherine Marry, Margaret Maruani (dir.), *Le Travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve de la différence des sexes*, La Découverte, Paris p. 43.
- Belaidi, A. (2019). "De L'agir Adaptatif À La Négociation Identitaire Des Migrants Et Migrantes : Étude De L'immigration Algérienne Au Québec." *Dissertation*, Université du Québec à Montréal.
- Bernadet L. (2022). Les inégalités sociales et économiques vécues par les immigrants à l'emploi au Canada et au Québec. *Possible printemps 2022*, numéro 105.
- Bernard M. (2009-2010). « Résilience : perspective historique, défis théoriques et enjeux cliniques » *Frontières*, vol. 22, n° 1-2, p. 10-18.
- Blain M-J., Fortin S. et Alvarez F. (2014), « Être médecin et immigrant au Québec : une identité professionnelle malmenée », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 30 - n°3 et 4 | 2014, mis en ligne le 01 décembre 2017, consulté le 14 avril 2022. URL : <http://journals.openedition.org/remi/7021> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/remi.7021>

Boltanski, L. (2009). Autour de la justification. Un parcours dans le domaine de la sociologie morale, dans M. Breviglieri, C. Lafaye et D. Trom (dir.), *Compétences critiques et sens de la justice*, coll. « Études sociologiques, Paris, Économica, p. 15-35. (M).

Bombardier, D. (2019), Simon Jolin-Barrette : Prise 2. Article de journal, en ligne : <https://www.journaldemontreal.com/private/2019/11/08/simon-jolin-barrette-prise2>

Bouamama, S. (2010). « Les discriminations Racistes : une arme de division massive », L'Harmattan, 2010, Paris, 214 p.

Bouardbat, 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, rapport de projet CIRANO, no 2011RP-07.

Bouardbat, B. et Montmarquette, C. (2014). "Fréquence et évolution de la surqualification dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver", in : *La surqualification au Québec et au Canada*, (ss.dir.) de Mircea Vultur, Presses Universitaires Laval, Canada, p.73-95.

Bourdabat, B. et Boulet, M. (2010). Immigration au Québec : politiques et intégration au marché du travail, rapport de projet. Institut CIRANO.

Bourdalat, B. et Grenier, G. (2014). L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec, Groupe de recherche sur l'économie de l'immigration, Rapport remis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Bourdieu, P. (1993). « Esprits d'État. Genèse et structure du champ bureaucratique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 96-97, mars 1993. pp. 49-62. [http://www.persee.fr/doc/ASPDF/arss\\_0335-5322\\_1993\\_num\\_96\\_1\\_3040.pdf](http://www.persee.fr/doc/ASPDF/arss_0335-5322_1993_num_96_1_3040.pdf)

Bourdieu, P. (1997).. *Méditations Pascaliennes*. Liber. Paris: Ed. du Seuil.

Bourdieu, P. (2012). « Cours du 5 décembre 1991 », *Sur l'État*, Paris, Raison d'agir/Seuil, p. 563-588.

Bourhis, R. et Leyens, J-P. (1999) . *Stéréotypes, Discrimination Et Relations Intergroupes*. 2E éded. Psychologie Et Sciences Humaines, 204. Liège: P. Mardaga.

Bourque, R. 2008). Les mécanismes d'exclusion des immigrants et des réfugiés. Sous la direction de G. Légault, G et L. Rachédi (Éd.) *L'intervention interculturelle*. (2e édition, 68-95). Montréal : Gaeten Morin

Breviglieri, M. et Stavo-Debauge, J. (1999). Le geste pragmatique de la sociologie française. Autour des travaux de Luc Boltanski et Laurent Thévenot, *Antropolitica* 7 : p. 7- 22,

[https://www.researchgate.net/publication/305389541\\_Le\\_geste\\_pragmatique\\_de\\_la\\_sociologie\\_francaise\\_Autour\\_des\\_travaux\\_de\\_Luc\\_Boltanski\\_et\\_Laurent\\_Thevenot](https://www.researchgate.net/publication/305389541_Le_geste_pragmatique_de_la_sociologie_francaise_Autour_des_travaux_de_Luc_Boltanski_et_Laurent_Thevenot)

Cardinal, L. & Papillon, M. (2011). Le Québec et l'analyse comparée des petites nations. *Politique et Sociétés*, 30(1), 75–93. <https://doi.org/10.7202/1006060ar>

Castracani L. (2019). Ils viennent pour travailler. Enquête ethnographique parmi les ouvriers agricoles migrants au Québec. Presse de l'Université du Québec, Québec, Canada.

Castro, C. & Villeneuve, P. (2019). Être femme et immigrante : l'intégration socioéconomique des femmes en région nordique au Québec. *Service social*, 65(1), 54–69. <https://doi.org/10.7202/1064590ar>

Charles, D. (2012), Guide de méthodologie en science politique, Bibliothèque nationale du Québec, Montréal

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.

Chicha, M.T., (2009). Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal. Consulté le 21 juillet 2021. <http://archives.enap.ca/bibliotheques/2009/11/30118647.pdf>

Chicha, M.T., Deraedt E. (2009). Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Etude de cas de travailleuses migrantes à Genève. Consulté le 21 juillet 2012. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_201420.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201420.pdf)

Colin, A. (2015). *Dictionnaire De La Science Politique Et Des Institutions Politiques*. 8E édition. Collection Dictionnaire. Paris.

Corbo, C. et Gagnon, F. (2016). « Les États-Unis d'Amérique », 4<sup>e</sup> édition, les éditions du Septentrion, Québec, 551 p.

Coster, M., Bawin-Legros, B et Poncelet, M. (1996) . *Introduction À La Sociologie*. 4E éded. Ouvertures Sociologiques. Bruxelles: De Boeck Université, 1996.

Côté, P. & Mathieu, F. (2016). Laïcité et valeurs dans l'économie du projet de loi no 60 Charte des valeurs. *Recherches sociographiques*, 57 (2-3), 379–425. <https://doi.org/10.7202/1038433ar>

Côté, P. et Mathieu, F. (2016). « Laïcité et valeurs dans l'économie du projet de loi n 60 Charte des valeurs ». *Recherches Sociographiques*, 57(2-3), 379-425. De Rudder, V. et Vourc'h, F. (2016). « Assignation et discrimination racistes : enquêtes dans le monde du travail en France ». *Diversité urbaine*, 16, 7-23.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.

Delacampagne, C. (2000). « Une histoire du racisme », Des origines à nos jours, Les Éditions : Le livre de poche, France, 288p.

Delage, M. (2008). La résilience familiale. Paris: Éditions Odile Jacob.

Deslandes, C. (2012). « Guide de Méthodologie en science politique », Centre Paulo-Freire, quatrième édition, Bibliothèque nationale du Québec, Montréal, 119 p.

Desrosières, A. (2010). « Classer et coder », La politique des grands nombres, Paris, La Découverte, p. 289-341. ISBN: 978-2-7071-6504-6

Dhume, F. (2016). « Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique », Migrations Société, 28 (163), p.51-64.

Douyon, E. (1993). Relations police-minorités ethniques. Santé mentale au Québec, 18(1), 179–191. <https://doi.org/10.7202/032254ar>

Ducharme, D. et Eid, P. (2005). La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste : la rupture est-elle consommée ?, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 12 pages. Pas de droits d'auteur exigés : ([www.cdpcj.qc.ca/publications/Documents/race\\_sciences\\_imaginaire\\_raciste.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/publications/Documents/race_sciences_imaginaire_raciste.pdf))

Ducharme, D. et Eid, P. (2005). « La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste : la rupture est-elle consommée ? », En ligne : [http://www.cdpcj.qc.ca/publications/race\\_sciences\\_imaginaire\\_raciste.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/publications/race_sciences_imaginaire_raciste.pdf). Consulté le 5 avril 2017, 12p.

Dufour, F.G. (2019), Le fiasco de la réforme de l'immigration et les contradictions du nationalisme caquiste, article en ligne : <https://theconversation.com/le-fiasco-de-la-reforme-de-limmigration-et-les-contradictions-du-nationalisme-caquiste-127401>

Dufour, F. G. (2015). La sociologie historique: traditions, trajectoires et débats. Auteurs UQAM. Collection Politeia. Presses de l'Université du Québec.

Dufour, F.G. (2019). « Le nationalisme, la territorialité et la souveraineté », La sociologie du nationalisme. Relations, cognition, comparaisons et processus. Montréal, Presses Universitaires du Québec, p. 335-368.

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

Forcier, M. (Mars, 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*. Mémoire de maîtrise en sociologie Université du Québec à Montréal.

Forcier, M. (Mars, 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. Mémoire de maîtrise en sociologie Université du Québec À Montréal.

Fortin, M-F. et Gagnon, J. (2022). Fondements et étapes du processus de recherche. Méthodes quantitatives et qualitatives. Montréal.

Gagnon V. (2018). Être étudiant d'origine étrangère en région au Québec. Presses Universitaires de France, « Journal of international Mobility », 2018/1 N° 6 | pages 119 à 133, <https://www.cairn.info/revue-journal-of-international-mobility-2018-1-page-119.htm>

Gagnon, A.G. (2014). « La politique québécoise et canadienne, une approche pluraliste », Presses de l'Université du Québec, Montréal.

Gagnon, B. (2010). *La Diversité Québécoise En Débat : Bouchard, Taylor Et Les Autres*. Débats. Montréal: Québec Amérique.

Gagnon, É. (2008). La sociologie et le sujet de l'éthique, dans Sociologie de l'éthique, (sous la dir. de Stéphanie Gaudet et Anne Quéniart), Liber, Montréal, p. 15-28 (M)

Gagnon, É. (2009). Politique du cercle, interprétation, éthique et sociologie. Cahiers de recherche sociologique. No 48, automne 2009, <http://www.erudit.org/revue/crs/2009/v/n48/index.html>

Gagnon, É. (2008). La sociologie et le sujet de l'éthique, dans Sociologie de l'éthique, (sous la dir. de Stéphanie Gaudet et Anne Quéniart), Liber, Montréal, p. 15-28 (M)

Gagnon, É. (2009). Politique du cercle, interprétation, éthique et sociologie. Cahiers de recherche sociologique. No 48, automne 2009, <http://www.erudit.org/revue/crs/2009/v/n48/index.html>

Galarneau, D. et Morissette, R. (2008), Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises, consulté le 21 juillet 2021. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2008112/pdf/10766-fra.pdf?st=UJ4RPJL4>

Galarneau, D. & Morissette, R. (2008). Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. Perspective, Décembre 2008, 5 -19.

GAUDET, S. (2005), « Responsabilité et identité dans les parcours d'entrée dans l'âge adulte. Qu'est-ce que répondre de soi à l'âge adulte ? », *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, vol. 42, n° 1, pp. 25-50.

Genard, J-L. et Cantelli, F. (2008). Êtres capables et compétents : lecture anthropologique et pistes pragmatiques, Sociologies [En ligne], Théories et recherches, mises en ligne le 27 avril 2008, URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/1943>



Grawitz, M. (2000) . *Lexique Des Sciences Sociales*. 7E éded. Paris: Dalloz.

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough?: An experiment with data saturation and variability. *Field methods*, 18(1), 59-82.

Guillaume, A. (2020). Analyse sociohistorique du processus de démocratisation en Haïti amorcé en 1986 : enjeu culturel et enjeu économique. Mémoire. (Montréal, Québec), Université du Québec à Montréal, Maîtrise en sociologie.

Honneth, A. et Frédéric, J. (2015). *Le Droit De La Liberté : Esquisse D'une Éthicité Démocratique*, Paris: Gallimard.

Hou, F. (2019). Statistique Canada. Dernières Tendances En Matière De Surqualification Selon Le Statut D'immigrant. Direction Des Études Analytiques, Documents De Recherche, No. 436. INSERER-NOM-SERVICE-MANQUANT. Ottawa: Statistique Canada = Statistics Canada, 2019. INSERER-URL-MANQUANT.

Houtart, F. et Anselme Remy, A. (2000). Haïti Et La Mondialisation De La Culture : Étude Des Mentalités Et Des Religions Face Aux Réalités Économiques, Sociales Et Politiques. Paris: Harmattan.

Juteau, D. (2015). « Les communalisations ethniques dans le système-monde », dans *L'ethnicité et ses frontières* [2ème édition], Montréal : Presses de l'Université de Montréal.

Kymlicka, W (2001). « Donner une voix aux minorités », dans *La citoyenneté multiculturelle*, Montréal : Boréal.

Lamare, F. et Moulin, S. (2014) "Le sentiment de surqualification chez les diplômés : l'analyse quantitative d'une mesure subjective", in : *La surqualification au Québec et au Canada*, (ss.dir.) de Mircea Vultur, Presses Universitaires Laval, Canada, p.129-147

Lapassade, G. (2016). « Observation participante », Jacqueline Barus-Michel éd., *Vocabulaire de psychosociologie. Références et positions*. Érès, 2016, pp. 392-407.

Largeault, J. (1986). "Les Futurs Contingents : Déterminisme Et Prescience." *Revue De Métaphysique Et De Morale* 91 (4): 549–59.

Larouche, J.-M. (2014). Émile Durkheim en renfort. Son actualité dans le renouvellement de la théorie critique chez Axel Honneth. *Cahiers de recherche sociologique*, (56), 143–158. <https://doi.org/10.7202/1031378ar>

Larouche, J.-M.(2008). Du souci éthique à l'éthique comme objet en sociologie, dans *Sociologie de l'éthique*, (sous la dir. de Stéphanie Gaudet et Anne Quéniart), Liber, Montréal, p. 15-28 (M)

Ledent, J. Bélanger, A. et Marois, G. (2014) "La surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal", in : La surqualification au Québec et au Canada, (ss.dir.) de Mircea Vultur, Presses Universitaires Laval, Canada, p.97-127

Legault, G, et Rachédi, L. (2008). *L'intervention Interculturelle*. 2E éded. Montréal: Gaëtan Morin.

Legault, G. et Fronteau, J. (2008). Les mécanismes d'inclusion des immigrants et des réfugiés\_ Dans Legault, G. et Rachédi, L (2è éd.) *L'intervention intercu/turefle*, 2è édition. Montréal : Gaëtan Morin\_ 43-66\_

Legault, G. et Rachédi, L. (2008). *L'intervention interculturelle*, 2è édition\_ Montréal : Gaëtan Morin\_

Legault, G. et Rachédi, L. (Dir.) (2008). *L'intervention interculturelle*. Canada:Gaëten morin éditeur.

Maesschalck, M. (2001) Normes et contextes. Les fondements d'une pragmatique contextuelle, coll. «Europea Memoria», OLMS, Hildeishem/Zurich/New-York, , [324 p.], p. 15-32 (ch. 1, «Le contexte: offres et demandes d'éthiques») (M).

Maesschalck, M. (2008). Les enjeux politiques de l'apprentissage collectif de l'éthique, *Revue d'éthique et de théologie morale HS/2008 (n°251)*, p. 65-81. <http://www.cairn.info/revue-d-ethique-et-de-theologie-morale-2008-HSpage-65.htm>

Maesschalck, M. (2012). Chapitre 9. L'intervention éthique en régime pragmatique, *Journal International de Bioéthique*, 2012/3 (Vol. 23), p. 149-165. DOI : 10.3917/jib.233.0149. URL : <https://www-cairninfo.proxy.bibliotheques.uqam.ca/revue-journal-international-de-bioethique2012-3-page-149.htm> disponible via le proxy de l'UQAM

Magnan, M.-O. & Lamarre, P. (2016). Diversité, frontières ethnolinguistiques et éducation au Québec et au Canada / Diversity, Ethnolinguistic Boundaries and Education in Québec and Canada. *Minorités linguistiques et société / Linguistic Minorities and Society*, (7), 4–17. <https://doi.org/10.7202/1036414ar>

Magnan, M.-O., de Oliveira Soares, R., Russo, K., Levasseur, C. & Dessureault, J. (2022). « Est-ce que je suis assez bonne pour être ici ? » : anxiété langagière et discrimination linguistique en contexte scolaire québécois. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 45(1), 128–155. <https://doi.org/10.53967/cje-rce.v45i1.5023>

Magnan, M.-O., de Oliveira Soares, R., Russo, K., Levasseur, C. & Dessureault, J. (2022). « Est-ce que je suis assez bonne pour être ici ? » : anxiété langagière et discrimination linguistique en contexte scolaire québécois. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 45(1), 128–155. <https://doi.org/10.53967/cje-rce.v45i1.5023>

Magnan, M-O. et Patricia Lamarre, L. (2013). « Être jeune et “anglophone” dans un Québec pluraliste », *Vivre ensemble*, vol. 21, no 71 (automne), p. 1-5.

MalaMbwe, J-M.K., (2014). "La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie : portrait évolutif selon le genre et effets sur la rémunération", in : *La surqualification au Québec et au Canada*, (ss.dir.) de Mircea Vultur, Presses Universitaires Laval, Canada, p.21-48

Maltez, R-A. (2011). La migration internationale et ses effets sur le plan socioculturel sur les communautés d'origine des migrants, en milieu rural : une étude de cas au Salvador. (Thèse de doctorat). Université du Québec à Montréal.

Martuccelli, D. ( 2006). . *Forgé Par L'épreuve : L'individu Dans La France Contemporaine*. Collection Individu Et Société. Paris: Armand Colin.

Mercure, D. , Vultur, M. et Trottier, C. ( 2014). *La Surqualification Au Québec Et Au Canada*. Sociologie Contemporaine. Québec, Québec: Presses de l'Université Laval.

Mongeau, P. (2008) . *Réaliser Son Mémoire Ou Sa Thèse: Côté Jeans & Côté Tenue De Soirée*. Québec: Presses de l'Université du Québec.

Morrisette J. et Demazière D. (2018). Les expériences d'intégration professionnelle des enseignants migrants à Montréal. Rapport de recherche soutenu par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et la Commission scolaire Marguerite Bourgeoys (CSMB).

Morse, J. M. (2015). Critical analysis of strategies for determining rigor in qualitative inquiry. *Qualitative health research*, 25(9), 1212-1222.

Mucchielli, A. ( 1996) . *Dictionnaire Des Méthodes Qualitatives En Sciences Humaines Et Sociales*. Troisième édition mise à jour et augmentée. Paris: Armand Colin.

Nicole Berthier (1998). Les techniques d'enquête. Méthodes et exercices corrigés. Armand Colin, p. 57

Ouedraogo, A. E. (2012). Processus d'intégration et rétention des immigrants dans les régions non métropolitaines. Analyse d'une cohorte de jeunes migrants installés dans les villes moyennes du Québec. Université du Québec à Rimouski, thèse de doctorat.

Oury Sow, M.(2021). *La Qualité De L'emploi Chez Les Immigrants : Une Analyse Selon Le Parcours Migratoire Pré-Canada*. Thèse de doctorat. Université Laval

Paquet, M. (2020). La « sélection efficace » des immigrants : paradigme de la mobilité et légitimité de l'État québécois. *Diversité urbaine*, 20(1), 121–141. <https://doi.org/10.7202/1068222ar>

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage Publications.

Paul, R. (1986), *Du texte à l'action. Essais d'herméneutique II*, Paris, Seuil.

Pellerin, H. (2011). « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 27 - n°2 | 2011, mis en ligne le 01 octobre 2014, consulté le 14 avril 2022. URL : <http://journals.openedition.org/remi/5435> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/remi.5435>

Pierre, P. (1994). *L'analyse par théorisation ancrée*. *Cahiers de recherche sociologique*, (23), 147–181. <https://doi.org/10.7202/1002253ar>

Piotte, J-M. (2005). *Les grands penseurs du monde occidental: l'éthique et la politique de Platon à nos jours*. 3e éd.. Saint-Laurent, Québec: Fides.

Pires, P-A. (1997). *De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences sociales*. Gaetan Morin. (p. 3-54)

Quijano, A. (2007). « "Race" et colonialité du pouvoir », *Mouvement*, No.51, pp. 111 — 118. ISSN : 17762995.

Rachédi, L. et Legault, G. (2008). « Le modèle interculturel systémique », dans G. Legault et L. Rachédi (dir.), *L'intervention interculturelle*, Montréal, Éditions Gaëtan-Morin, p. 121-140.

Renaud, J. (2005). *Limites de l'accès à l'emploi et intégration des immigrants au Québec : quelques exemples à partir d'enquêtes*. In: *Santé, Société et Solidarité*, n°1, 2005. Immigration et intégration. pp. 109-117; doi : <https://doi.org/10.3406/oss.2005.1030> [https://www.persee.fr/doc/oss\\_1634-8176\\_2005\\_num\\_4\\_1\\_1030](https://www.persee.fr/doc/oss_1634-8176_2005_num_4_1_1030)

Richard, E. (2015). *L'intégration des jeunes immigrants : une analyse des politiques à la jeunesse orientées vers la population immigrante au Québec*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal.

Rocher, F., Labelle, M., Antonius, R. (2007) *Transformations des politiques publiques d'immigration, d'intégration et de citoyenneté et de la demande sociale des minorités ethniques et racisées 2004-2007*. Recherche subventionnée par le CRSH, en cours.

Romain Schué (2019), *Réforme de l'immigration : des étudiants étrangers atterrés*. Article de journal, en ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1372578/immigration-quebec-etudiants-gouvernement>

Roy, N. (2014), "La surqualification au Québec et en Ontario : l'évolution comparée de l'emploi hautement qualifié et des personnes hautement scolarisées", in : *La surqualification au Québec et au Canada*, (ss.dir.) de Mircea Vultur, Presses Universitaires Laval, Canada, 2014, p.49-72

Sayad, A. (1999). « Immigration et 'Pensée d'État' », dans *La double absence : Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris: Éditions du Seuil.

Sayad, A., et Bourdieu, P. (2014). *La Double Absence: Des Illusions De L'émigré Aux Souffrances De L'immigré*. Points : Essais, 743. Paris: Éd. Points.

Sandelowski, M. (1995). Sample size in qualitative research. *Research in nursing & health*, 18(2), 179-183.

Schnapper, D. (1991). *La France De L'intégration : Sociologie De La Nation En 1990*. Bibliothèque Des Sciences Humaines. Paris: Gallimard.

Schnapper, D. (1998). « Citoyenneté et relations interethniques », *La relation à l'Autre*, Paris, Gallimard, 557 pages, pp. 445-492. ISBN : 2070751139.

Simon-Barouh, I. et Simon, P-J. (1990). *Colloque : Les Étrangers Dans La Ville : Le Regard Des Sciences Sociales*. Paris: L'Harmattan.

Tanon, F. & Chiasson, N. (2000). De l'homogénéité à l'hétérogénéité culturelle : défis et enjeux pour la formation interculturelle. *Cahiers de la recherche en éducation*, 7(3), 327–335. <https://doi.org/10.7202/1016915ar>

Thévenot, L. (2012). Des Institutions en Personne: Une sociologie pragmatique en dialogue avec Paul Ricoeur, *Études Ricoeuriennes/Ricoeur Studies*, vol. 3, no 1, p.11-33. <http://ricoeur.pitt.edu/ojs/index.php/ricoeur/issue/view/5>

Tirel, A. , Côté J-F. (2017) , and Côté Jean-François. "Le Théâtre Autochtone Francophone Contemporain Au Québec : Enjeux Esthétiques, Éthiques Et Politiques." *Dissertation, Université du Québec à Montréal*.

Vallée, M-A. (2013). *Gadamer et Ricoeur. La conception herméneutique du langage*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

VATZLAAROUSSI, M. (2009). *Mobilité, réseaux et résilience. Le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 252 p

Waldinger, R. (2016). « La politique au-delà des frontières : la sociologie politique de l'émigration », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 32 - n°3 et 4, 319-334.

Walzer, M. (2013). *Sphères De Justice : Une Défense Du Pluralisme Et De L'égalité*. Translated by Pascal Engel. Éd. augmentée. La Couleur Des Idées. Paris: Éd. du Seuil, 2013.

Wieviorka, M. (1998). « Du racisme scientifique au nouveau racisme », dans *Le racisme. Une introduction*, Paris : La Découverte.

### Sites internet consultés

<https://www.quebec.ca/immigration/programmes-immigration/programme-regulier-travailleurs-qualifies> (Consulté le 12 octobre 2022).

<https://theconversation.com/le-fiasco-de-la-reforme-de-limmigration-et-les-contradictions-du-nationalisme-caquiste-127401>

<http://www.cairn.info/revue-d-ethique-et-de-theologie-morale-2008-HSpage-65.htm>

[http://www.cdpedj.qc.ca/publications/race\\_science\\_imaginaire\\_raciste.pdf](http://www.cdpedj.qc.ca/publications/race_science_imaginaire_raciste.pdf). Consulté le 5 avril 2017, 12p.

<http://journals.openedition.org/remi/7021> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/remi.7021>. consulté le 14 avril 2022. URL

<https://www.journaldemontreal.com/private/2019/11/08/simon-jolin-barrette-prise2>

<http://journals.openedition.org/remi/7021> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/remi.7021>. consulté le 14 avril 2022. URL

<https://link-springer-com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/article/10.1007/s12122-008-9047-0> , consulté le 29 juillet 2021

## Annexe A : Certificat d'approbation éthique

### CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE FSH) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Janvier 2016) de l'UQAM.

Titre du projet: Analyse et interprétation des facteurs structurels qui affectent l'intégration des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire dans le marché du travail québécois.  
Nom de l'étudiant: Ambroise GUILLAUME  
Programme d'études: Doctorat en sociologie  
Direction de recherche: Victor ARMONY

#### Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

**Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission.** Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.

  
Anne-Marie Parisot

Professeure, Département de linguistique  
Présidente du CERPE FSH

## Annexe B : Avis final de conformité

### AVIS FINAL DE CONFORMITÉ

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE FSH) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (avril 2020) de l'UQAM.

Titre du projet : Analyse et interprétation des facteurs structurels qui affectent l'intégration des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire dans le marché du travail québécois.

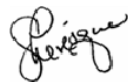
Nom de l'étudiant : Ambroise Guillaume

Programme d'études : Doctorat en sociologie

Direction(s) de recherche : Victor Armony

Merci de bien vouloir inclure une copie du présent document et de votre certificat d'approbation éthique en annexe de votre travail de recherche.

Les membres du CERPE FSH vous félicitent pour la réalisation de votre recherche et vous offrent leurs meilleurs voeux pour la suite de vos activités.



Sylvie Lévesque  
Professeure, Département de sexologie  
Présidente du CERPE FSH



## Annexe C : formulaire de consentement



### FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

#### Titre du projet de recherche

Analyse et interprétation des facteurs structurels qui affectent l'intégration des personnes immigrantes qualifiées appartenant à la minorité noire dans le marché du travail québécois.

#### Étudiant-chercheur

Ambrise Guillaume, programme d'étude 3486 : doctorat en sociologie, (téléphone 514 586-5480 ; courriel [ambou25@gmail.com](mailto:ambou25@gmail.com)).

#### Direction de recherche

Victor Armony, professeur au département de sociologie (téléphone 514 987-3000 poste 4985 ; courriel [armony.victor@uqam.ca](mailto:armony.victor@uqam.ca)).

#### Préambule

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique votre participation à une entrevue individuelle enregistrée. 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

La recherche à laquelle vous avez accepté de participer vise à produire une meilleure connaissance de la problématique de la discrimination systémique au Québec et à contribuer à la création de moyens pouvant favoriser l'intégration sur le plan économique des personnes immigrantes qualifiées de la minorité noire sur le marché du travail québécois. En effet, dans une démarche qualitative nous voulons faire ressortir au niveau microsociologique et relationnel la manière dont la discrimination systémique opère à l'égard de la minorité noire sur le marché du travail québécois.

La durée prévue du déroulement du projet est de 3 ans allant de l'hiver 2020 à l'hiver 2023. Nous visons un nombre de 8 à 12 participants impliqués. Notre population ciblée est la minorité noire du Québec.

#### Nature et durée de votre participation

Votre participation consiste à donner votre consentement pour une entrevue individuelle enregistrée d'environ 30 min dans un lieu (qui sera déterminé ou sur Zoom) qui consiste à répondre à des questions semi-dirigées sur la manière dont la discrimination systémique opère à l'égard de la minorité noire sur le marché du travail québécois.

#### Avantages liés à la participation

Vous ne retirerez personnellement pas d'avantages à participer à cette étude. Toutefois, vous aurez contribué à l'avancement de la science, particulièrement en ce qui concerne la problématique de la discrimination systémique au Québec.

#### Risques liés à la participation

En principe, aucun risque et avantage ne sont liés à la participation à cette recherche.

### Confidentialité

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 clé durant la durée de l'étude. Pour l'anonymisation des données, les divers éléments (enregistrement, transcription, données brutes) n'incluront pas des renseignements nominatifs permettant d'identifier la personne. Nous allons attribuer un code à chaque participant, puis nous conserverons la clé de correspondance entre l'identité de la personne et son code dans un document encrypté avec mot de passe (le document sera détruit en même temps que les données une fois terminée la recherche). Nous allons utiliser des noms fictifs pour la publication des résultats. Même quand nous allons tout anonymiser, mais il existe toujours un risque d'identification, aussi minime soit-il, quand on mentionne son pays d'origine, son lieu de travail ou d'études, mais nous allons mettre en place toutes les précautions nécessaires pour minimiser ce risque. Les participants et participantes s'ils le désirent, auront les résultats individuellement par le biais de la publication de la thèse.

### Utilisation secondaire des données

Il n'aura pas d'utilisation secondaire des données. Elles seront détruites une fois la thèse approuvée.

### 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 nous aviser verbalement ; toutes les données vous concernant seront détruites.

### Indemnité compensatoire

Aucune indemnité compensatoire n'est prévue.

### Des questions sur le projet ?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet : Victor Armony, professeur au département de sociologie (téléphone 514 987-3000 poste 4985 ; courriel [armory.victor@uqam.ca](mailto:armory.victor@uqam.ca)) ; Ambroise Guillaume, programme d'étude 3436 : doctorat en sociologie, (téléphone 514 386-5430 ; courriel [ambou25@gmail.com](mailto:ambou25@gmail.com)).

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, courriel : [cerpe.fstu@uqam.ca](mailto:cerpe.fstu@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. 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 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 D : Guide d'entrevue

Ce guide d'entrevue a été construit de manière abstraite, pour répondre à notre problématique. Toutefois, il est essentiel de souligner que les réponses données par les participants en cours d'interview ont pu parfois modifier la conduite de l'entretien et/ou la nature des questions posées à chacun d'entre eux.

1. Quelle était votre profession dans votre pays d'origine ?
2. Parlez-moi un peu de votre parcours professionnel ? Dans votre pays d'origine et au Québec ?
3. Est-ce que vous avez fait des études au Québec ?
4. Pourquoi aviez-vous choisi ce secteur pendant que vous avez fait votre formation collégial et/ou universitaire dans un autre domaine au Québec ?
5. Vous étiez (à ajouter selon la réponse donnée), pourquoi avez-vous choisi de travailler comme préposé aux bénéficiaires / préposé au service alimentaire etc... des emplois pour lesquels vous êtes surqualifié?
6. En ce sens pensez-vous que vous êtes déqualifié ? Et que cette déqualification a un caractère systémique et structurel ?
7. Explique ?
8. Selon vous quels sont les obstacles qui empêchent l'intégration des personnes noires qualifiées dans le marché du travail québécois ? C'est-à-dire des personnes avec un diplôme professionnel, collégial, voir universitaire, mais qui travaillent dans un domaine autre que leur domaine d'étude?
9. Est-ce que dans votre voisinage, dans votre communauté, dans votre entourage vous avez l'habitude d'entendre ces genres de commentaires ?
10. Pensez-vous que les personnes immigrantes appartenant à la minorité noire du Québec font face à la discrimination systémique sur le marché du travail ?
11. Si oui pourquoi ? Si non pourquoi ?
12. Comment se manifeste ces formes de discrimination ?
13. Comment la discrimination systémique opère à l'égard de **la minorité noire** sur le marché du travail québécois ? D'abord quand il s'agit des recherches d'emploi et ensuite en milieu de travail ?

14. Est-ce que dans votre voisinage, dans votre communauté, dans votre entourage vous avez l'habitude d'entendre ces genres de commentaires ?
15. Les noirs sont discriminés sur le marché du travail québécois. Êtes-vous contient (e) de ça ?
16. Si oui que pensez-vous pouvoir faire avec cette prise de conscience ?
17. Comment pouvez-vous expliquer subjectivement cette situation d'injustice à l'égard des noirs sur le marché du travail québécois ?
18. Pensez-vous que les personnes noires font souvent preuves de résilience ? C'est-à-dire qu'elles ont une grande capacité à résister au choc ? Par exemple le choc culturel ?
19. Selon vous comment devrait-on intégrer les immigrants (appartenant à la minorité noire du Québec) et leurs enfants afin qu'ils deviennent membres à part entière de leur société d'accueil, et, plus précisément, afin qu'ils puissent s'intégrer dans le marché du travail dans le domaine de leur choix ?
20. Par rapport à vos expériences, quel sens donnez-vous à votre parcours migratoire et d'intégration au Québec, spécialement sur le marché du travail?