

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

PRÉVENIR L'ASSIGNATION PRÉCAIRE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS DANS UN CONTEXTE D'AGENCE
DE PLACEMENT

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

MAÎTRISE ÈS SCIENCES DE LA GESTION

PAR

MARIE-LOUISE ST-LAURENT

DÉCEMBRE 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). 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.»

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	ii
LISTE DES FIGURES.....	v
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	vii
RÉSUMÉ	viii
INTRODUCTION	2
Chapitre 1 PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE	4
1.1 Transformation du marché du travail québécois	4
1.1.1 L’immigration pour palier à la pénurie de main-d’œuvre.....	6
1.1.2 Les défis d’intégration au marché de l’emploi des personnes issues de l’immigration.....	9
1.1.3 Une problématique persistante	12
1.2 Les agences de placement : Porte d’entrée vers le marché de l’emploi.....	14
1.2.1 Le rôle intermédiaire de l’agence de placement et la relation tripartite.....	15
1.2.2 La surreprésentation des immigrants dans les emplois précaires assignés via l’agence de placement.....	19
1.3 Les objectifs du mémoire	23
1.4 Les contributions scientifiques attendues.....	24
Chapitre 2 CADRE THÉORIQUE.....	26
2.1 Le travail précaire.....	26
2.1.1 Le travail atypique (Rodgers et Rodgers, 1989).....	28
2.1.2 Le modèle de la qualité de l’emploi (Cloutier, 2008)	30
2.1.3 L’indicateur de précarité de l’emploi (Lewchuck et al., 2016)	35
2.1.4 Le travail précaire et le travail vulnérable.....	38
2.2 Les facteurs d’influence à l’assignation à des postes précaires	40
2.2.1 La théorie du signal	41
2.2.1.1 Le signal dans le contexte de l’agence de placement	43
2.2.1.2 L’évaluation comparative comme signal de compétence reconnue	44
2.2.2 La communication organisationnelle et l’influence normative.....	45
2.2.2.1 La théorie normative du comportement.....	47
2.2.2.2 Les normes dynamiques.....	49
Chapitre 3 MÉTHODOLOGIE.....	52
3.1 La démarche de la recherche	52

3.2	Considérations éthiques.....	52
3.3	Devis de recherche	53
3.3.1	Procédures.....	54
3.3.2	Mise en contexte	56
3.3.3	Manipulations expérimentales.....	57
3.3.3.1	L'évaluation comparative	57
3.3.3.2	Les normes dynamiques	58
3.3.4	Vérification de la qualité des réponses	59
3.3.5	Mesures comportementales de l'assignation à un poste précaire ou vulnérable	60
3.4	L'échantillon	62
3.4.1	La technique d'échantillonnage	62
3.4.2	Présentation de l'échantillon	63
3.5	Question ouverte exploratoire et analyse thématique des réponses	65
Chapitre 4 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS		66
4.1	Analyse descriptive des variables à l'étude.....	66
4.2	Test de la première hypothèse : effet de l'évaluation comparative sur la précarité de l'assignation	67
4.3	Test de la deuxième hypothèse : effet des normes dynamiques sur la précarité de l'assignation	68
4.4	Analyse exploratoire qualitative	68
4.4.1	Parcours professionnel	75
4.4.2	Dotation.....	76
4.4.3	Prise de décision.....	78
4.4.4	Caractéristiques du candidat.....	80
4.4.5	Rapports sociaux et hiérarchie	81
Chapitre 5 DISCUSSION DES RÉSULTATS		83
5.1	Discussion de l'effet du signal envoyé par l'évaluation comparative	83
5.1.1	Des résultats contraires à l'exemple théorique de l'éducation (Spence, 1973)	85
5.1.2	Un signal interprété à travers le prisme culturel	86
5.2	Discussion de l'effet des normes dynamiques sur le choix du placement.....	88
5.3	Implications théoriques.....	90
5.4	Implications pratiques	91
5.5	Les limites de l'étude.....	95
5.5.1	Les trajectoires invisibles : les multiples réalités des travailleurs immigrants.....	98

5.6	Recherches futures.....	101
5.6.1	Une éthique fragilisée par la structure tripartite des agences.....	101
5.6.2	Les normes dynamiques et la conformité aux lois	104
5.6.3	La culture organisationnelle : diversité, inclusion et pratiques de recrutement	107
5.6.4	Les barrières linguistiques	110
CONCLUSION		112
ANNEXE A CERTIFICAT D’APPROBATION ÉTHIQUE		114
ANNEXE B QUESTIONNAIRE COMPLET UTILISÉ DANS LE CADRE DE CETTE ÉTUDE		115
BIBLIOGRAPHIE.....		132

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1 Nombre de postes vacants au Québec, par trimestre – Janvier 2019 à décembre 2024	5
Figure 1.2 Accroissement migratoire total du Québec (2013 à 2023)	6
Figure 1.3 Cibles annuelles d'immigration du gouvernement du Québec (2015-2029)	8
Figure 1.4 Taux de chômage au Québec - Janvier 2022 à décembre 2024.....	10
Figure 1.5 Revenu d'exploitation (en million de dollars) des services d'emploi au Québec, entre 2012 et 2023.....	16
Figure 1.6 Marge bénéficiaire d'exploitation (en %) des services d'emploi au Québec et au Canada, entre 2012 et 2023.....	17
Figure 1.7 La relation triangulaire dans l'agence de placement	18
Figure 2.1 Schéma conceptuel de la qualité de l'emploi.....	32
Figure 4.1 Cartographie des thèmes et sous-thèmes de l'analyse qualitative	70
Figure 5.1 La structure de l'agence à deux têtes.....	102
Figure 5.2 La structure de l'agence paravent.....	103

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 Qualité de l'emploi occupé selon le statut d'immigration et la durée de résidence (en %) ..	11
Tableau 1.2 Taux d'infraction les plus élevés pour les travailleurs d'agences immigrants (par ordre décroissant)	21
Tableau 2.1 Catégorisation de la qualité de l'emploi en 12 groupes d'emplois, actualisé avec les valeurs de 2024.....	33
Tableau 2.2 Tableau comparatif : Relation d'emploi standard et précarité selon les dix facteurs de l'indicateur de précarité de l'emploi (Lewchul et al., 2016).....	36
Tableau 2.3 Index de la précarité de l'emploi	37
Tableau 2.4 Catégories de sécurité d'emploi	37
Tableau 2.5 Facteurs clés pour une nouvelle conceptualisation du travail précaire	39
Tableau 3.1 Opérationnalisation des facteurs de précarité d'emploi selon les niveaux "Précaire" et "Vulnérable"	61
Tableau 3.2 Répartition de l'échantillon selon la condition expérimentale	63
Tableau 3.3 Présentation de l'échantillon - Fréquences et pourcentages.....	64
Tableau 4.1 Valeur des étiquettes selon les conditions	66
Tableau 4.2 Étiquette et valeur de l'étiquette selon l'assignation des candidats.....	66
Tableau 4.3 Résultats de la régression logistique pour hypothèse 1 : effet de la présence (versus l'absence) de l'évaluation comparative sur la précarité de l'assignation	67
Tableau 4.4 Résultats de la régression logistique pour hypothèse 2 : effet de la présence (versus l'absence) des normes dynamiques sur la précarité de l'assignation	68
Tableau 4.5 Fréquences des grands thèmes de l'analyse qualitative	71
Tableau 4.6 Fréquences et verbatims selon les sous-thèmes de l'analyse qualitative.....	72
Tableau 4.7 Fréquences des sous-thèmes "Parcours professionnel" selon l'assignation des candidats....	75
Tableau 4.8 Fréquences des sous-thèmes dans le thème "Dotation" selon l'assignation des candidats...	77
Tableau 4.9 Fréquence du sous-thème "Pas de différence entre les candidats" selon la condition reçue et le choix d'assignation	77
Tableau 4.10 Fréquence du sous-thème "Caractéristiques du poste" selon la condition reçue et le choix d'assignation.....	78
Tableau 4.11 Fréquences des sous-thèmes dans le thème "Prise de décision" selon l'assignation des candidats	79
Tableau 4.12 Cumul des fréquences des sous-thèmes "aucun facteur", "hasard" et "intuition" selon la condition reçue et le choix d'assignation	79
Tableau 4.13 Fréquences des sous-thèmes dans le thème "Caractéristiques du candidat" selon l'assignation des candidats.....	80
Tableau 4.14 Fréquences des sous-thèmes dans le thème "Rapports sociaux et hiérarchie" selon l'assignation des candidats.....	81
Tableau 5.1 Exemple d'équilibre de séparation	86
Tableau 5.2 Surqualification selon le statut d'immigration et la durée de résidence (en %)	92

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ATTAP : Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placement

CERPE : Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CSQ : Centrale des syndicats du Québec

CTI : Centre des travailleurs et travailleuses immigrants

DEI : diversité, d'équité et d'inclusion

DO : développement organisationnel

IDQ : Institut du Québec

OIT : Organisation internationale du Travail

ONU : Nations Unies

PEPSO : Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario

PEQ : Programme de l'expérience québécoise

PRIIME : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

PTSQ : Programme de sélection des travailleurs qualifiés

RÉSUMÉ

Ce mémoire examine les facteurs qui influencent la précarité de l'assignation des travailleurs immigrants à des contrats dans les agences de placement, un secteur où ils sont surreprésentés dans des emplois précaires. En mobilisant la théorie du signal et celle des normes sociales, deux leviers d'influence ont été analysés : l'évaluation comparative des diplômes étrangers et les communications organisationnelles fondées sur des normes dynamiques. Un devis expérimental a été mené auprès de 350 répondants et répondantes, invités à se projeter dans le rôle d'un recruteur au sein d'une agence de placement. Les résultats montrent que l'évaluation comparative peut parfois renforcer les biais plutôt que les atténuer et que les normes dynamiques n'ont pas eu d'effet significatif sur les décisions d'assignation. Ces constats soulignent l'influence de normes implicites et de biais systémiques dans les pratiques de recrutement. Ce mémoire propose une réflexion théorique et pratique sur le rôle des organisations dans la reproduction de la précarité et ouvre des pistes de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants.

Mots clés : développement organisationnel, travail précaire, précarité, agences de placement, théorie normative du comportement, normes dynamiques, théorie du signal, communication organisationnelle, évaluation comparative.

INTRODUCTION

Le marché du travail québécois connaît une transformation majeure depuis quelques années. En raison d'un faible taux de natalité et du départ massif à la retraite des baby-boomers, la croissance démographique repose de plus en plus sur l'immigration. Bien que les travailleurs immigrants jouent un rôle essentiel pour la croissance économique, ils continuent de faire face à de nombreuses difficultés d'intégration sur le marché du travail. Les agences de placement, devenues des intermédiaires incontournables dans la gestion de la main-d'œuvre tant au Québec qu'à l'international, agissent souvent comme porte d'entrée pour ces travailleurs. Or, les immigrants sont fortement surreprésentés dans les emplois précaires. Dans ce contexte, ce mémoire s'intéresse aux mécanismes qui participent à cette précarisation et vise à répondre à la question suivante : « *Quels facteurs influencent la précarité de l'assignation des travailleurs immigrants en contexte d'agence de placement ?* ».

Le travail précaire, produit de la mondialisation, a profondément modifié les relations entre les acteurs économiques. Il est de plus en plus présent sur le marché de l'emploi à l'échelle internationale, et le Québec n'y échappe pas. Ce type d'emploi se caractérise par une insécurité financière et un manque général de protection — qu'elle soit assurée par l'État ou par l'employeur. Pourtant, certains facteurs peuvent agir comme mécanismes de protection contre les effets néfastes du travail précaire, notamment des dispositifs gouvernementaux comme l'évaluation comparative des diplômes étrangers, ou encore certaines communications organisationnelles qui encouragent des comportements plus inclusifs. Ce mémoire s'intéressera à ces deux leviers, analysés à travers le prisme de la théorie du signal et des normes dynamiques.

Pour évaluer l'effet de ces deux facteurs d'influence — l'évaluation comparative et la communication organisationnelle — une étude a été menée sous forme de sondage en ligne auprès d'un peu moins de 350 participants. Les constats issus de cette recherche permettent d'enrichir la littérature sur la théorie du signal, en nuancant l'application dans le contexte de l'immigration, ainsi que sur celle des normes dynamiques, particulièrement pertinentes dans un contexte de recrutement dans les agences de placement. Les résultats soulèvent également des pistes de réflexion sur les facteurs invisibles qui influencent les comportements des recruteurs et les facteurs systémiques qui contribuent au maintien des travailleurs immigrants dans des situations de précarité.

Le premier chapitre présente la problématique de recherche en décrivant le contexte dans lequel s'inscrit ce mémoire. Le chapitre 2 introduit le cadre théorique, en abordant les notions de travail précaire, la

théorie du signal, ainsi que la théorie normative du comportement, avec une attention particulière portée aux normes dynamiques. Le chapitre 3 détaille la méthodologie de l'étude, incluant les démarches, le contexte et le matériel de recherche utilisé. Le chapitre 4 est consacré à la présentation des résultats, à partir de l'analyse des réponses quantitatives et qualitatives issues du questionnaire. Enfin, le chapitre 5 discute des résultats obtenus et de leurs implications, tant sur le plan théorique que pratique, tout en proposant des pistes de recherche futures pertinentes dans le prolongement de ce mémoire.

Chapitre 1

PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

Le marché du travail québécois traverse une période de transformation majeure, portée par une demande croissante de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs clés (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2023, 2024; Statistiques Canada, 2022). Pour répondre à cette pénurie, l'immigration est de plus en plus mobilisée comme un levier stratégique (IDQ, 2024; Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2023, 2024). Malgré leurs compétences et expériences antérieures, de nombreuses personnes immigrantes rencontrent des obstacles majeurs à leur intégration professionnelle, tels que la surqualification, le chômage et une insertion marquée par la précarité (Béji et Pellerin, 2011; Cardona, 2020; Cardona et Choudry, 2019; Kilolo-Malambwe et al., 2011; Vultur, 2016). Dans ce contexte, les agences de placement jouent un rôle central en facilitant l'accès au marché du travail québécois, servant souvent de porte d'entrée pour les travailleurs immigrants (CNESST, 2023). Or, ces mêmes agences contribuent parfois à la surreprésentation des personnes immigrantes dans des emplois instables et faiblement rémunérés (Vézina et al., 2011; Vultur, 2016). Ce mémoire s'inscrit dans cette problématique sociale qui est présentée dans le présent chapitre.

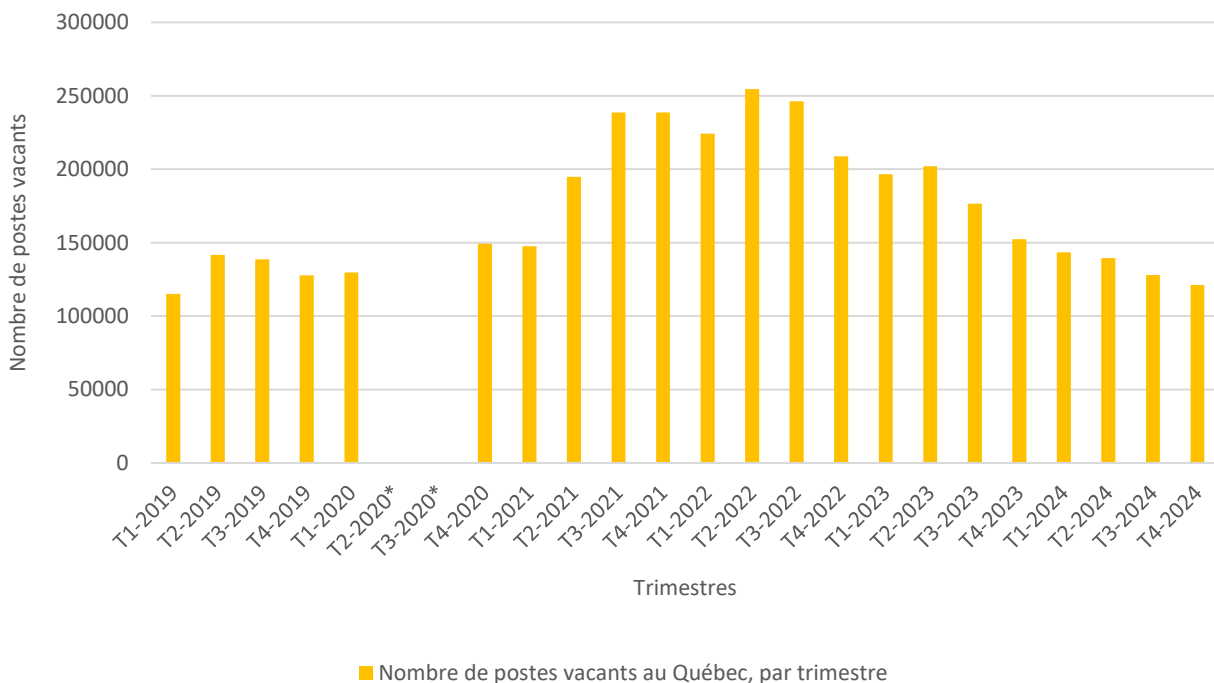
1.1 Transformation du marché du travail québécois

Le marché du travail québécois traverse une période de profonde transformation, caractérisée par une demande croissante de main-d'œuvre. L'immigration économique (le déplacement de personnes vers un autre pays dans le but d'y travailler ou d'améliorer leurs conditions économiques) est au centre des priorités du gouvernement du Québec en matière d'immigration, puisqu'elle constitue un outil essentiel pour répondre aux besoins de main-d'œuvre (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2023, 2024; Statistiques Canada, 2022).

Cette situation est le résultat de deux phénomènes majeurs. Le premier est le départ massif des baby-boomers à la retraite et le vieillissement de la population, qui créent un vide important que les entreprises peinent de plus en plus à combler (Cloutier, 2008; Gouvernement du Québec, 2022; Homsy et Scarfone, 2016). Au Québec, 86 personnes âgées de 20 à 29 ans intègrent le marché du travail pour chaque 100 personnes âgées de 60 à 69 ans qui le quittent (IDQ, 2024). Le deuxième phénomène concerne la dynamique de création d'emplois soutenue par la croissance économique (Gouvernement du Québec, 2022). En septembre 2024, le marché de l'emploi québécois atteignait un nouveau record historique, portant le nombre total d'emplois à 4 541 900 (Guichet-Emplois, 2024). Au quatrième trimestre de 2024,

le nombre de postes vacants au Québec s'élevait à 121 300 (Institut de la statistique du Québec, 2025). Bien que les postes vacants soient en baisse (voir la figure 1.1), certaines régions continuent de faire face à des difficultés et le défi pour les entreprises de pourvoir ces postes demeure important. Ainsi, malgré un taux de chômage légèrement en baisse, le Québec reste l'un des marchés du travail les plus tendus au Canada en partie à cause du faible ratio de chômeurs par postes vacants (Gouvernement du Québec, 2024a; Guichet-Emplois, 2024).

Figure 1.1 Nombre de postes vacants au Québec, par trimestre – Janvier 2019 à décembre 2024



Note. Les données sont tirées de *Nombre de postes vacants selon le trimestre, Québec, 1 trimestre 2019 au 4 trimestre 2024*. (Institut de la statistique du Québec, 2025). Graphique créé par l'auteure. **L'absence de bande pour les périodes T2-2020 et T3-2020 sont dues à l'effet de la pandémie de Coronavirus (COVID-19).*

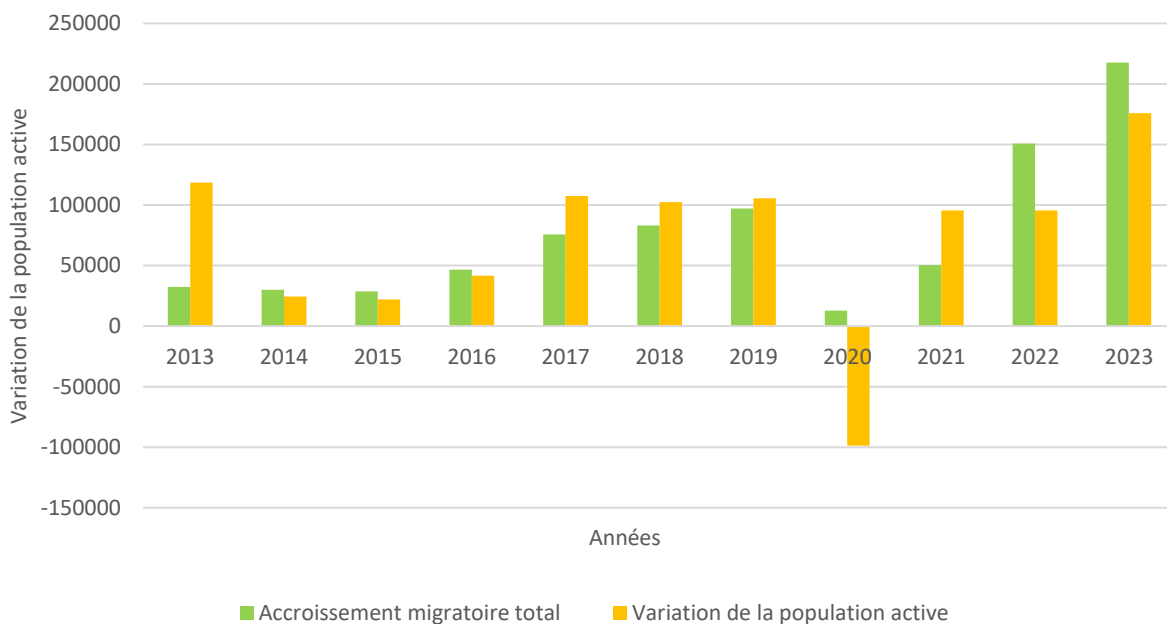
Pour attirer des candidats dans ce contexte, nombreuses sont les entreprises qui ont augmenté les salaires de base et offert des primes ou des avantages supplémentaires, créant ainsi une pression inflationniste sur les prix des biens et services (Fillion, 2023; La Presse Canadienne, 2023). Pour faire face aux transformations du marché du travail, plusieurs pistes de solution sont envisagées, par exemple le prolongement de la vie professionnelle ou l'amélioration de la productivité (Kilolo-Malambwe et al., 2011). Certaines entreprises ont, pour leur part, réduit leurs exigences en matière de compétences ou intensifié

leurs programmes de formation interne pour pourvoir plus rapidement les postes vacants (Blackburn, 2021). À plus haut niveau, l'embauche de travailleurs issus de l'immigration permet aussi d'alléger la pression sur le marché de l'emploi (Béji et Pellerin, 2011) en permettant d'élargir le bassin de travailleurs potentiels, à un moment où les baby-boomers sont nombreux à prendre leur retraite et où la création d'emploi atteint des records historiques (IDQ, 2024).

1.1.1 L'immigration pour palier à la pénurie de main-d'œuvre

Depuis le début des années 2000, le Québec accueille environ 30 000 immigrants par année (Béji et Pellerin, 2011; Institut de la statistique du Québec, 2024) et, entre 2010 et 2020, les travailleurs immigrants ont contribué à 84 % de la croissance totale de la population active (Statistiques Canada, 2022). Comme l'illustre la figure 1.2, une hausse marquée de l'immigration a été observée après la pandémie de COVID-19.

Figure 1.2 Accroissement migratoire total du Québec (2013 à 2023)



Note. Les données sont tirées de *Migrations internationales et interprovinciales, Québec, 2000-2023*. (Institut de la statistique du Québec, 2024). Graphique créé par l'auteure.

L'année 2023 a été marquée par une croissance démographique exceptionnelle au Québec, principalement attribuable à la migration internationale, alors que les naissances continuent de diminuer et que le nombre de décès reste élevé. L'accroissement démographique atteint un niveau record,

établissant ainsi un nouveau sommet historique pour la province. Ce résultat impressionnant s'explique principalement par l'immigration temporaire, qui s'appuie sur deux voies principales : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui permet aux employeurs de recruter des travailleurs étrangers pour combler des postes vacants, et le Programme de mobilité internationale (PMI), qui regroupe divers mécanismes facilitant l'accueil d'immigrants temporaires, comme les diplômés étrangers ou les conjoints d'étudiants et de travailleurs. À ce groupe, s'ajoutent les demandeurs d'asile, qui peuvent obtenir un permis de travail pour des raisons humanitaires en attendant la décision sur leur demande de statut de réfugié (IDQ, 2024).

En 2023, la province a accueilli l'équivalent de 1,8 % de sa population en nouveaux immigrants temporaires (IDQ, 2024). Ainsi, la croissance du bassin de la population active durant cette période dépend presque entièrement de l'immigration permanente et temporaire (IDQ, 2024). En d'autres mots, sans l'arrivée de nouveaux immigrants, l'équilibre entre la population active et la croissance des emplois serait grandement compromis, ce qui risquerait de provoquer une grave pénurie de main-d'œuvre.

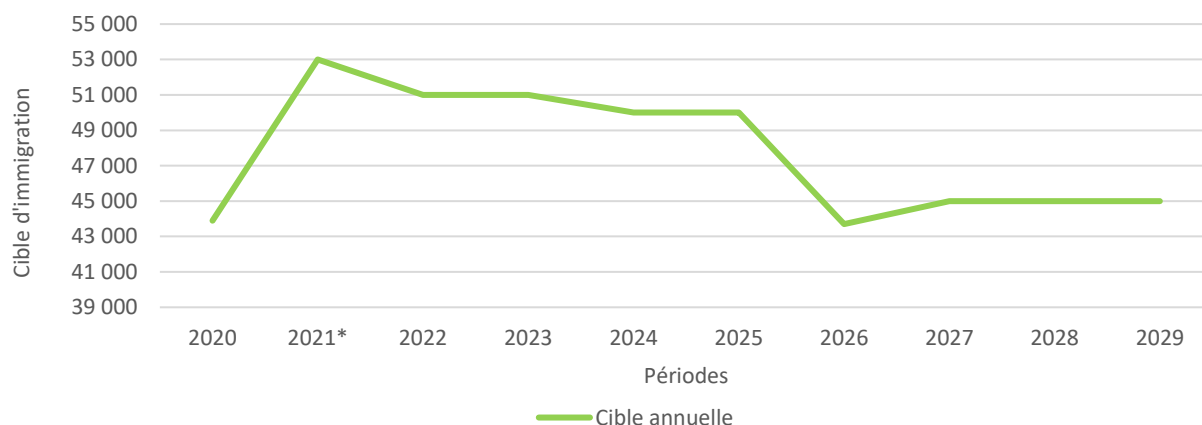
Cependant, la hausse soudaine du nombre d'immigrants après la pandémie de COVID-19 a engendré des défis quant à l'intégration des nouveaux arrivants, notamment en ce qui concerne le logement et l'éducation (Leduc, 2025; Vézina et al., 2024). De façon générale, on constate un décalage entre la croissance démographique et l'offre de logements et bien que l'immigration ne soit pas la seule cause de ce déséquilibre, elle contribue néanmoins à augmenter la pression sur la demande de logements (Leduc, 2025). Par ailleurs, malgré la construction de nouvelles écoles, le manque d'enseignants et la pression sur les services de garde compliquent la scolarisation des jeunes nouveaux arrivants (Sauvageau et Pouliot, 2024). De plus, les nouveaux arrivants ont des besoins particuliers en matière de classes d'accueil et de francisation, des services qui ne sont pas offerts dans tous les centres de services scolaires. Le premier ministre du Québec, François Legault, et le premier ministre du Canada, Justin Trudeau, reconnaissent tous deux que le Québec et le Canada ont atteint un rythme d'immigration qui dépasse leur capacité d'intégration (Labbé, 2024; Leduc, 2025).

Face à ces constats, Québec doit revoir ses priorités en matière d'immigration (Schué, 2024). Pour rétablir l'équilibre et ainsi mieux accueillir les immigrants, un moratoire temporaire est instauré par le gouvernement québécois en 2024 sur les voies d'accès à la résidence permanente, qui constituent le principal moyen d'immigration économique dans la province (Carabin et Mercier-Ross, 2024). À ce moment, l'objectif du gouvernement est de se doter des leviers d'action nécessaires pour mieux encadrer et réduire la croissance de l'immigration sur le territoire québécois (Immigration, Francisation et

Intégration, 2024) tout en se réservant une marge de manœuvre pour envisager une réduction des seuils d'immigration permanente (Chouinard, 2024). Néanmoins, pour l'année 2024, le Québec maintient ses cibles d'immigration de 50 000 admissions annuelles (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2024).

En 2025, le gouvernement du Québec entreprend une réforme majeure de sa politique d'immigration, marquant un tournant stratégique important. Ces changements indiquent que la province mise désormais sur une immigration économique ciblée, favorisant les profils qualifiés et francophones. L'objectif affiché est clair : réduire la pression sur les services publics et le marché du logement tout en renforçant la place du français dans la société québécoise (Immigration, Francisation et Intégration, 2025). Pour atteindre ces objectifs, Québec annonce une réduction importante des seuils d'immigration permanente et prévoit de ramener ce nombre à 45 000 par année entre 2026 et 2029. À cela s'ajoutent des plafonds pour l'immigration temporaire, limitant le nombre de travailleurs étrangers à 65 000 et celui des étudiants étrangers à 110 000 d'ici 2029 (Cabinet du ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2025). La figure 1.3 présente l'historique des cibles annuelles d'immigration du gouvernement du Québec de 2015 à 2029.

Figure 1.3 Cibles annuelles d'immigration du gouvernement du Québec (2015-2029)



**2021 : Le plan prévoit entre 44 500 et 47 500 admissions en 2021, auxquelles s'ajoute l'admission de 7000 personnes qui n'ont pu être admises en 2020 en raison de la crise de la COVID-19.*

Note. Les données sont tirées de Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration; 2020, Cabinet du ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration; 2025 et *Le nombre de personnes admises au Québec* (Tableau 2), (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2022). Graphique créé par l'auteure.

Cette réforme ne se limite pas aux volumes : elle transforme aussi les voies d'accès. Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ), qui offrait une voie rapide vers la résidence permanente pour les étudiants étrangers et les travailleurs temporaires, est aboli. En remplacement, le tout nouveau Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ) devient la seule porte d'entrée pour l'immigration économique. Ce programme repose sur un système de points qui prend en compte des critères tels que l'âge, le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle, la maîtrise du français et la localisation en région (Lajoie, 2025; Lecavalier, 2025).

1.1.2 Les défis d'intégration au marché de l'emploi des personnes issues de l'immigration

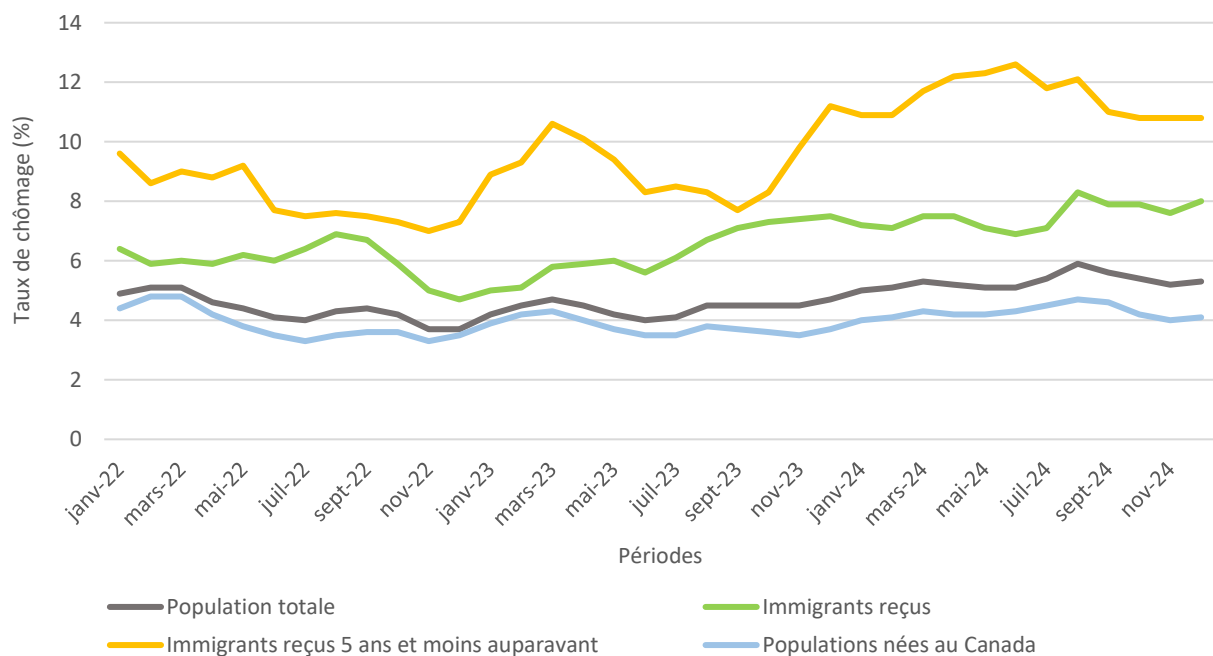
Bien que le Canada soit considéré comme un modèle international en matière de sélection des immigrants économiques (travailleurs qualifiés, gens d'affaires et autres catégories d'immigration économique ; Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2023), les nouveaux arrivants rencontrent depuis 40 ans des difficultés croissantes à s'intégrer dans le marché de l'emploi (Forcier et Handel, 2012; Girard et al., 2008). Au-delà des défis en matière de logement et de scolarisation, des rapports gouvernementaux et des études scientifiques soulignent plusieurs défis majeurs à l'intégration au marché de l'emploi des immigrants, notamment la non-reconnaissance des compétences (par exemple reconnaissance des acquis, des diplômes et de l'expérience professionnelle antérieure), les barrières linguistiques et la discrimination (Béji et Pellerin, 2011; Cardona, 2020; Cardona et Choudry, 2019; Kilolo-Malambwe et al., 2011; Vultur, 2016).

La non-reconnaissance des diplômes étrangers et la dévaluation de l'expérience professionnelle antérieure par les employeurs québécois entraînent une sous-utilisation des compétences, obligeant de nombreux immigrants à accepter des emplois en dessous de leur niveau de qualification (Girard et al., 2008; Homsy et Scarfone, 2016). Par exemple, plusieurs travailleurs immigrants détiennent des diplômes universitaires, des maîtrises ou des diplômes de deuxième cycle, mais se retrouvent affectés à des tâches de manutention dans des entrepôts ou des usines de transformation alimentaire. Un cas qui illustre cette dynamique est celui d'un travailleur camerounais, titulaire d'une maîtrise en marketing et d'un DESS en gestion obtenu au Québec, qui a dû accepter des emplois temporaires pour acquérir une « expérience canadienne » exigée par les employeurs (Dubé et Gravel, 2014). Cette situation n'est pas isolée : les études montrent que la probabilité d'être surqualifié est particulièrement forte chez les immigrants dont les diplômes ont été obtenus hors Canada (Verhaest et Omey, 2010) et que l'écart de surqualification entre

immigrants et natifs est accentué par la proportion élevée de diplômés universitaires chez les immigrants (Kilolo-Malambwe, 2017).

Cette surqualification a des conséquences directes sur le chômage : plusieurs immigrants refusent des emplois qui ne correspondent pas à leurs compétences ou à leurs aspirations professionnelles, ce qui prolonge leur période de recherche d'emploi (McGuinness, 2006). Par exemple, les immigrants qualifiés peuvent rester plus longtemps sans emploi parce qu'ils privilégient la recherche de postes dans leur domaine plutôt que d'accepter des emplois précaires ou sous-qualifiés (Girard et al., 2008). Au Québec, cette dynamique se traduit par des taux de chômage considérablement plus élevés chez les immigrants, surtout ceux arrivés depuis moins de cinq ans, comparativement aux natifs (Grenier et Boudarbat, 2015; Kilolo-Malambwe et al., 2011; Statistiques Canada, 2024b), telle qu'illustrée à la figure 1.4.

Figure 1.4 Taux de chômage au Québec - Janvier 2022 à décembre 2024



Note. Les données sont tirées de *Archivé - Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées, inactif* (Tableau 14-10-0082-01, anciennement CANSIM 282-0101). (Statistiques Canada, 2025). Graphique créé par l'auteure.

En plus d'être surreprésentés dans le groupe des chômeurs, les travailleurs immigrants sont sous-représentés dans les emplois de haute qualité, malgré un niveau de scolarité supérieur (Boulet et Boudarbat, 2015). Selon la définition de la qualité d'emploi proposée par les Nations Unies (ONU) et

l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui inclut la sécurité, la rémunération, la stabilité et la mise en valeur des compétences (Gilmore, 2009), les données québécoises révèlent un déséquilibre marqué. Comme illustré dans le Tableau 1.1, en 2012, au Québec, les emplois de qualité élevée (32 %) étaient plus nombreux que ceux de qualité faible (30 %). Cependant, seul 27,1% des immigrants occupaient des emplois de qualité élevée, un pourcentage nettement inférieur à leur présence dans des emplois de qualité faible (37,6%). Quant aux immigrants très récents (moins de 5 ans), c'est seulement 23,0% d'entre eux qui occupent des emplois de qualité élevée alors qu'ils représentent une part importante des emplois de qualité faible (44,1%) (Kilolo-Malambwe, 2017).

Tableau 1.1 Qualité de l'emploi occupé selon le statut d'immigration et la durée de résidence (en %)

	Qualité faible	Qualité moyenne	Qualité élevée
Population née au Canada	28,3	39,4	32,3
Ensemble des immigrants	37,6	35,3	27,1
Immigrants très récents (moins de 5 ans)	44,1	32,9	23
Immigrants récents (5 à 10 ans)	38,4	34,4	27,2
Immigrants de longue date (plus de 10 ans)	35,6	36,2	28,2

Note. Les données sont tirées de *Distribution (en %) des emplois suivant leur niveau de qualité selon le statut d'immigration / la durée de résidence, Québec, 2012* (Tableau 5). (Kilolo-Malambwe, 2017). Tableau créé par l'auteure.

Des recherches ont largement démontré que la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger est un facteur essentiel pour l'intégration professionnelle des personnes immigrantes (Ballesteros-Leiva et al., 2023; Belhassen-Maaloui, 2009; Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger, 2017; Cornelissen et Turcotte, 2020; Girard et al., 2008; Groot et Maassen van den Brink, 2000; Lacroix-Couture, 2024; Lejeune et Bernier, 2014; Verhaest et Omeij, 2010). Or, l'absence de reconnaissance formelle des diplômes et de l'expérience professionnelle contribue directement à la surqualification, au chômage prolongé et à la précarité des emplois occupés par les immigrants, malgré leur niveau de scolarité élevé. Cette situation ne se limite pas à une perte économique : elle affecte la qualité des emplois et la stabilité professionnelle des travailleurs.

La communication organisationnelle joue un rôle déterminant dans la manière dont les recruteurs perçoivent et traitent les candidats issus de l'immigration, ainsi que dans la gestion des enjeux liés à la reconnaissance des compétences (Ren et Morin, 2024). Les interactions entre recruteurs et immigrants ne se limitent pas à l'échange d'informations : elles constituent des signaux (Spence, 1973) qui influencent la perception de la crédibilité et de la compétence des candidats. Lorsque ces signaux sont mal interprétés, par exemple, en raison de différences culturelles ou de codes non partagés, ils peuvent renforcer des biais

et freiner l'intégration professionnelle. Les normes sociales implicites sur lesquelles s'appuient les pratiques de recrutement, souvent invisibles, peuvent créer des barrières supplémentaires pour les immigrants qui ne maîtrisent pas les codes locaux (Cialdini et al., 1990; Sparkman et Walton, 2017).

Dans ce contexte, il est pertinent de s'interroger sur le rôle des outils de reconnaissance formelle, tels que l'évaluation comparative, dans la réduction des écarts de taux de chômage ou de représentation des travailleurs immigrants dans les emplois de qualité. Une meilleure valorisation des acquis pourrait non seulement faciliter l'accès à des emplois correspondant aux compétences réelles des travailleurs, mais aussi limiter leur orientation systématique vers des postes de faible qualité, souvent temporaires et pénibles. En renforçant la transparence et la crédibilité des qualifications, ces outils peuvent contribuer à une intégration professionnelle plus équitable et à une utilisation optimale des talents disponibles sur le marché du travail.

Pour réduire ces écarts, les organisations doivent aller au-delà des ajustements individuels et s'engager dans des démarches de développement organisationnel (Grieves, 2000), en intégrant des stratégies de communication inclusive et des formations pour les recruteurs. Certaines entreprises québécoises ont déjà mis en place des initiatives telles que des programmes de mentorat interculturel, des ateliers de sensibilisation aux biais inconscients et des politiques de diversité et d'inclusion visant à améliorer la transparence et l'équité dans le processus de sélection (Arsenault et al., 2020). Par exemple, le programme Immigr'Action propose des outils pratiques, des capsules de formation sur la communication interculturelle et des activités de codéveloppement pour les employeurs (Ville de Québec, 2025), tandis que le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) soutient financièrement les entreprises qui offrent des activités d'accueil et de formation pour les nouveaux arrivants (Gouvernement du Canada, 2024c). Ces pratiques, combinées à une meilleure reconnaissance des compétences, favorisent non seulement la valorisation des talents issus de l'immigration, mais contribuent également à positionner la diversité comme un atout stratégique pour l'entreprise (Emploi-Québec, 2005).

1.1.3 Une problématique persistante

Malgré le moratoire instauré en octobre 2024 et la suppression définitive du PEQ en novembre 2025, la croissance de la population active canadienne et québécoise continuera de reposer largement sur l'immigration. Cette tendance démographique pourrait se poursuivre jusqu'aux années 2030, lorsque la dernière cohorte de baby-boomers atteindra 65 ans (Vézina et al., 2024). Dans les prochaines années, un

nombre important d'immigrants seront intégrés à la société et au marché du travail, ce qui remet au premier plan les défis liés à la capacité d'intégration de la province (Labbé, 2024; Leduc, 2025). Parallèlement, les défis structurels auxquels font face les immigrants – tels que la non-reconnaissance des compétences, les barrières linguistiques, la discrimination (Béji et Pellerin, 2011; Cardona, 2020; Cardona et Choudry, 2019; Kilolo-Malambwe et al., 2011; Vultur, 2016), les taux de chômage élevés (Boulet et Boudarbat, 2015; Forcier et Handel, 2012; Grenier et Boudarbat, 2015; Kilolo-Malambwe et al., 2011; Statistiques Canada, 2024a) ou la surqualification (Chen et al., 2010; Hou, 2019; Kilolo-Malambwe, 2017) ne disparaîtront pas sans des changements concrets et durables.

Actuellement, les employeurs ne tirent pas pleinement profit du potentiel des immigrants et l'arrivée d'une immigration de plus en plus diversifiée accentue ces défis (Kilolo-Malambwe, 2017; Reitz, 2001). Surqualifiés, ces travailleurs sont souvent moins bien rémunérés et ont des conditions de travail plus précaires que ceux dont les études correspondent aux exigences professionnelles (Chiswick et Miller, 2009; Fleming et Kler, 2008). La surqualification a des répercussions économiques importantes, notamment une perte de productivité (Davia et al., 2017; Hou, 2019).

Les enjeux liés à l'intégration des immigrants sur le marché du travail ne se limitent pas seulement à des enjeux économiques : ils constituent également un enjeu de santé publique important. Les coûts associés aux problèmes de santé mentale chez les travailleurs sont considérables (Hou, 2019) et les travailleurs des agences de placement sont également surreprésentés dans les statistiques de blessures professionnelles (Boulet et Boudarbat, 2015; Vézina et al., 2011). En l'absence de politiques d'intervention adaptées aux formes atypiques d'emploi, ces travailleurs sont souvent exclus des pratiques de prévention visant à protéger leur santé et leur sécurité tel qu'un accès à la formation, à l'information et aux équipements de protection (Dubé et Gravel, 2014; Raynault et al., 2016). Les taux de lésions professionnelles au sein des agences sont non seulement plus élevés, mais aussi plus graves que ceux du personnel permanent (Vézina et al., 2011). Au-delà de ce constat, le régime québécois de santé et sécurité du travail présente des zones grises liées à la relation tripartite d'emploi : l'agence, en tant qu'employeur officiel, doit payer les cotisations à la CNESST et est imputable du dossier de lésions, tandis que l'entreprise cliente est responsable d'assurer un milieu sécuritaire aux travailleurs d'agence. Bien que cette obligation soit partagée par l'agence, sa capacité d'intervention demeure limitée. Cette configuration entretient une ambiguïté qui favorise la déresponsabilisation entre les deux parties (Dubé et Gravel, 2014; Raynault et al., 2016).

L'agence de placement reste une porte d'entrée convoitée par les nouveaux arrivants (CNESST, 2023) : le secteur des services d'emploi joue un rôle essentiel dans le marché du travail québécois, d'autant plus que les besoins des entreprises clientes ne cessent de croître (IDQ, 2024; Statistiques Canada, 2018b). Pourtant, la recherche empirique sur les agences de placement fait état d'une industrie peu connue et peu réglementée (Larios et al., 2020). Bien qu'il existe désormais une littérature substantielle sur les pratiques de recrutement des employeurs, le comportement des intermédiaires du marché du travail est beaucoup moins étudié (Sweeney, 2011).

1.2 Les agences de placement : Porte d'entrée vers le marché de l'emploi

Les agences de placement sont reconnues comme des acteurs cruciaux de l'industrie de la migration, laquelle désigne, l'ensemble des entités non gouvernementales, des réseaux et des organisations qui facilitent et surveillent la migration à travers les frontières, souvent dans un but lucratif (Larios et al., 2020). En fait, leur influence significative dans la configuration et le contrôle des mouvements migratoires à l'échelle internationale s'explique souvent par le fait que, pour de nombreux travailleurs, les agences offrent un accès à des emplois qui leur seraient moins accessibles de manière autonome.

Comme les agences de placement représentent l'une des principales portes d'entrée sur le marché de l'emploi (CNESST, 2023), une proportion significative des travailleurs d'agence est composée d'immigrants, rendant ce groupe particulièrement surreprésenté dans ce secteur (Cardona, 2020; Raynault et al., 2016). Plusieurs travailleurs immigrants n'ont simplement d'autre choix que de recourir à ces agences pour accéder au marché du travail ou obtenir un emploi convoité (Larios et al., 2020; Vultur, 2016). Il n'est donc pas surprenant qu'environ un tiers (32 %) des travailleurs d'agence au Québec soient nés à l'extérieur du Canada. Ces travailleurs sont principalement des immigrants d'Haïti (25 %), d'Afrique (34 %) et des pays d'Amérique du Nord et du Sud (37 %). Parmi ces immigrants, 43 % résident au Québec depuis au moins dix ans (Raynault et al., 2016).

La surreprésentation des travailleurs immigrants dans les agences de placement est étroitement liée au système des *padrones*, des intermédiaires qui jouaient un rôle crucial dans le système de travail contractuel des immigrants en Amérique du Nord entre 1885 et 1925 dans des secteurs tel que l'agriculture ou la construction. Ces intermédiaires, essentiels au recrutement des immigrants, exploitaient leur vulnérabilité en contrôlant l'accès aux emplois, en imposant des frais élevés et en les maintenant dans des conditions précaires avec de bas salaires. Ce système, à l'origine des agences de placement, a ainsi

engendré un marché du travail où les immigrants, en quête de meilleures opportunités, se voyaient piégés dans des relations de travail instables et précaires (Peck, 2000).

La mondialisation, influencée par des principes économiques néolibéraux encourageant la libéralisation et la dérèglementation des marchés, contribue également à la surreprésentation des immigrants au sein des agences de placement. L'augmentation de la demande de produits à bas coût incite les entreprises à se tourner vers des pays où la main-d'œuvre est moins coûteuse. L'affaiblissement des réglementations rend plus facile l'exploitation des travailleurs et certaines entreprises utilisent, volontairement ou non, des formes d'exploitation afin de demeurer compétitives (Nations Unies, 2017). Cette dynamique globale a également des répercussions sur les flux migratoires : l'arrivée des travailleurs immigrants favorise le développement des agences de placement et leur situation incertaine les rend plus vulnérables au travail temporaire ainsi qu'à des conditions moins avantageuses par rapport aux travailleurs locaux. Alors que tout repose sur le consentement des travailleurs immigrants, il en vient à se demander comment les agences de placement obtiennent ce consentement (Tarrabain et Thomas, 2022). Bien que leur rôle initial soit de faciliter la migration, les agences contribuent désormais à l'expansion du travail temporaire et sont de plus en plus associées à l'exploitation des travailleurs immigrants (Larios et al., 2020; Tarrabain et Thomas, 2022).

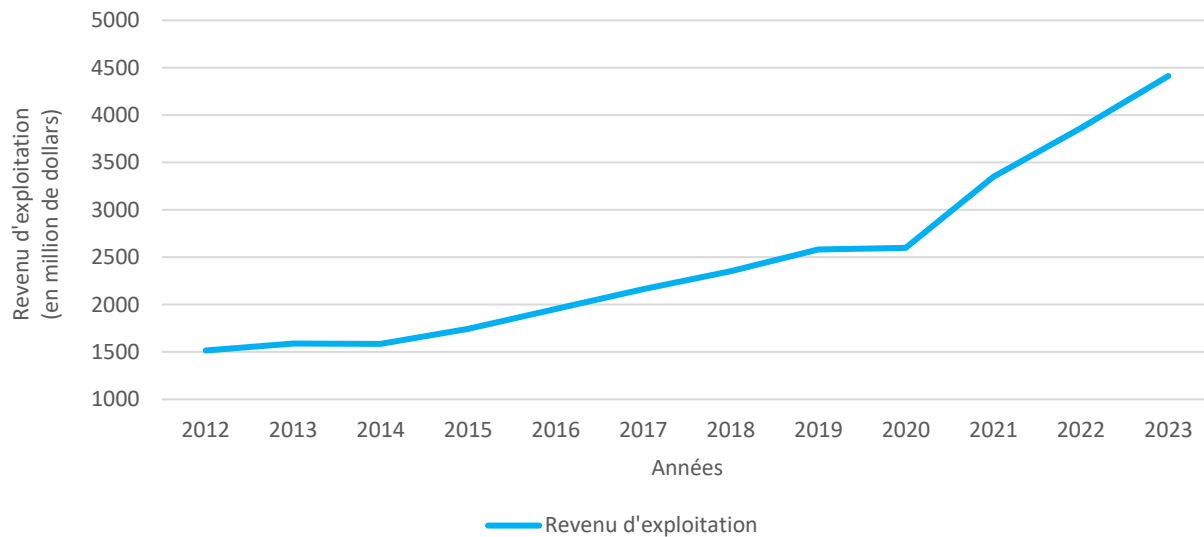
1.2.1 Le rôle intermédiaire de l'agence de placement et la relation tripartite

Jouant autrefois un rôle périphérique et provisoire dans le placement en emploi, les agences de placement exercent désormais un rôle d'intermédiaire bien établi sur le marché du travail. Au Québec, les agences de placement se multiplient : alors qu'on dénombrait 450 agences en 2020, ce nombre dépasse maintenant la barre des 2000. On estime qu'elles sont responsables du placement d'environ 40 000 travailleurs (Bordeleau, 2024). Ainsi, elles consolident leur position dans la gestion de la main-d'œuvre, sur les conditions de travail et le niveau de rémunération des salariés (Vultur, 2016; Vultur et al., 2015).

Selon le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)* du Canada, les services d'emploi (5613) regroupent les établissements dont l'activité principale consiste à afficher des postes vacants, sélectionner, référer et placer des candidats en emploi, que ce soit de manière permanente ou temporaire. Ce groupe inclut également les agences de placement et services de recherche de cadres, ainsi que les services de location de personnel suppléant ou permanent (Statistiques Canada, 2018a). Comme illustré dans la figure 1.5, les revenus d'exploitation du secteur des services au Québec révèlent une croissance soutenue au cours des dernières années. Entre 2012 et 2023, les revenus d'exploitation sont passés de 1,52 milliard à 4,41 milliards de dollars, représentant une hausse de plus de 190 % sur cette

période. Bien que la croissance ait été relativement stable jusqu'en 2019, une accélération marquée s'observe dès 2020, avec des hausses annuelles dépassant les 14 % pendant trois années consécutives (Statistiques Canada, 2024b).

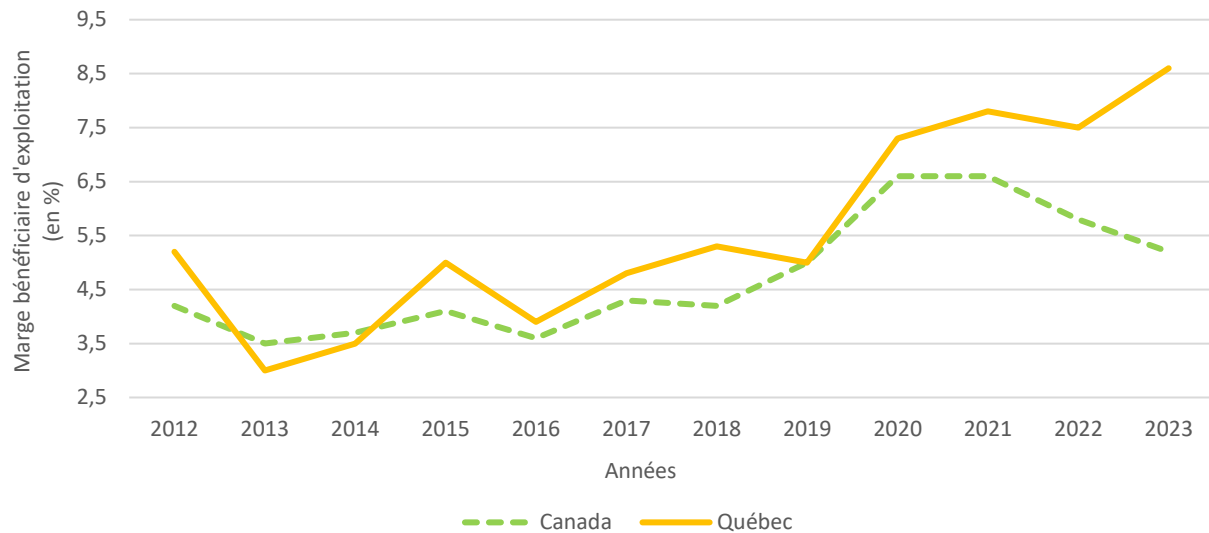
Figure 1.5 Revenu d'exploitation (en million de dollars) des services d'emploi au Québec, entre 2012 et 2023



Note. Les données sont tirées *Services d'emploi, statistiques sommaires* (Tableau 21-10-0063-01). (Statistiques Canada, 2024b). Graphique créé par l'auteure.

Ces entreprises sont également de plus en plus performantes. Depuis 2019, ce secteur affiche une performance économique en forte progression, marquée par une hausse soutenue des marges bénéficiaires, comme l'illustre la figure 1.6. Cette tendance est particulièrement marquée au Québec, où les entreprises surpassent la performance canadienne avec un écart moyen de 1,75 % de marge supplémentaire entre 2020 et 2023 (Statistiques Canada, 2024b).

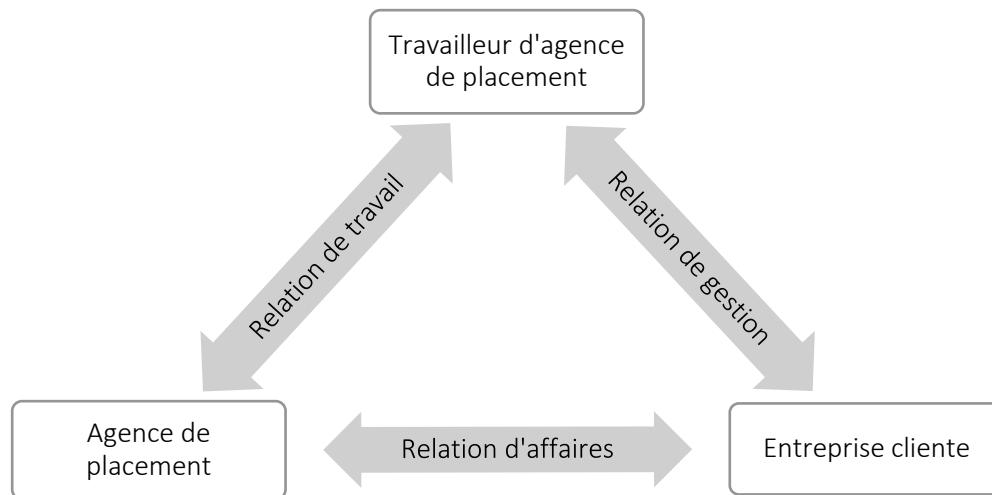
Figure 1.6 Marge bénéficiaire d'exploitation (en %) des services d'emploi au Québec et au Canada, entre 2012 et 2023



Note. Les données sont tirées *Services d'emploi, statistiques sommaires* (Tableau 21-10-0063-01). (Statistiques Canada, 2024b). Graphique créé par l'auteure.

La notion de relation d'emploi est fondamentale et au cœur du droit du travail : « elle se noue entre deux parties dont l'une, le salarié, travaille en échange d'une rémunération sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur » (De Tonnancour et Vallée, 2009, p. 399). C'est ce cadre juridique entre l'employeur et le travailleur qui permet notamment de désigner l'entité responsable et ayant le pouvoir de déterminer les conditions de travail. Un contexte particulier régit l'agence de placement : contrairement aux entreprises traditionnelles qui entretiennent une relation d'emploi bipartite vis-à-vis du travailleur, l'agence de placement a la particularité d'une relation triangulaire, tripartite (De Tonnancour et Vallée, 2009), comme illustré à la figure 1.7. Les nouveaux modèles d'entreprise axés sur la flexibilité, tel que la franchise ou la sous-traitance via l'agence de placement, utilisent ce modèle de relation d'emploi et perturbent le cadre du travail typique.

Figure 1.7 La relation triangulaire dans l'agence de placement



Note. Les données sont tirées de *The triangular relationship in the staffing industry* (Figure 1). (Håkansson et Isidorsson, 2015). Figure créée par l’auteure.

Par exemple, les agences de placement jouent le rôle d’intermédiaire entre les entreprises qui souhaitent accéder à une main-d’œuvre flexible pour améliorer leur compétitivité sur le marché et les travailleurs à la recherche d’un emploi (Raynault et al., 2016). Les recruteurs sont les employés de l’agence de placement qui sont responsables de l’assignation des travailleurs aux postes disponibles chez les entreprises clientes. Leurs responsabilités peuvent inclure le recrutement de candidats, autant à l’échelle locale qu’internationale, pour le compte d’une entreprise cliente ou en tant qu’employés de l’agence pouvant être déployés comme travailleur temporaire auprès de ces entreprises. Le recruteur agit avant tout dans l’intérêt de l’entreprise cliente : sa mission principale est de pourvoir des mandats précis et non de représenter les candidats. Dans ce contexte, le travailleur se trouve dans une relation d’emploi triangulaire : il a un contrat de travail avec l’agence, mais il effectue son travail sur le site de l’entreprise cliente, qui exerce une supervision et peut influencer significativement les conditions de travail et d’emploi du salarié.

Le recours à une main-d’œuvre plus flexible (par exemple des employés temporaires, sur appel, à temps partiel et contractuels) permet aux entreprises clientes d’ajuster plus facilement leurs bassins de travailleurs en fonction des fluctuations de la charge de travail, sans avoir à maintenir en permanence un niveau de personnel élevé pendant les périodes creuses (Standing, 2011). Les travailleurs d’agence permettent également de remplacer rapidement des employés absents, évitant ainsi de faire gonfler le nombre d’employés ou de payer des heures supplémentaires aux employés réguliers (Houseman, 2001).

Ainsi, face à la pression concurrentielle de réduction des coûts de main-d'œuvre à laquelle les entreprises sont confrontées, elles se tournent vers la main-d'œuvre temporaire embauchée via les agences de placement (Håkansson et Isidorsson, 2015). En effet, la main-d'œuvre temporaire présente des avantages en matière de coûts : les salaires sont plus bas, la rémunération n'a pas à refléter l'ancienneté des travailleurs et l'accès aux avantages sociaux de l'entreprise est restreint (Standing, 2011).

1.2.2 La surreprésentation des immigrants dans les emplois précaires assignés via l'agence de placement

Les emplois dans les agences de placement sont déjà précaires (Vézina et al., 2011), mais la relation de travail tripartite décrite plus haut accentue la déresponsabilisation des employeurs et des agences quant à la garantie de conditions de travail décentes et à la prévention des risques pour une main-d'œuvre disposant de peu de pouvoir de négociation (Vultur, 2016). Le recours aux agences de placement par les entreprises est lié à l'érosion de la relation d'emploi standard et à l'augmentation du travail précaire (Belkacem et Cathel Kornig, 2011). Les travailleurs temporaires occupent des postes précaires et sont considérés comme des « travailleurs de seconde classe » (Vultur, 2016, p. 195) : ils se voient attribuer non seulement un volume de tâches plus important, mais également des tâches plus dangereuses que celles confiées aux employés de l'entreprise cliente (Vultur, 2016). Cette situation permet aux entreprises clientes de décharger ses employés des tâches non désirables et dangereuses, transférant ainsi les risques vers les agences, mais surtout, vers les travailleurs eux-mêmes (Thébaud-Mony, 2007).

En conséquence, les travailleurs temporaires reçoivent souvent un traitement différent et des conditions de travail défavorables par rapport aux employés des organisations clientes, car ces dernières ne les considèrent pas comme un investissement valable en raison de la nature temporaire de leur mandat. Ils font souvent face à un manque de ressources pour leur formation, leur intégration et leur protection en matière de santé et sécurité au travail (Håkansson et Isidorsson, 2015; Vultur, 2016). Cette précarité se reflète également dans le non-respect des normes légales : en 2012, 90 % des employés des agences de placement avaient subi au moins une violation de la Loi sur les normes du travail et 31 % avaient été touchés par trois infractions ou plus (Commission des normes du travail, 2013).

Cette précarité est encore plus marquée pour les travailleurs immigrants, puisque le personnel d'agences¹ est capable de repérer les travailleurs les plus vulnérables, notamment ceux rencontrant des difficultés avec leur statut migratoire ou qui ont des obligations économiques envers leur famille restée dans leur pays d'origine (Cardona, 2020). Les facteurs de vulnérabilité associés au statut migratoire peuvent inclure la non-reconnaissance des diplômes, de la formation et de l'expérience professionnelle antérieure, le manque de temps et de ressources pour améliorer leurs compétences linguistiques, ainsi qu'une incertitude quant à leur avenir à moyen et long terme dans le pays. Certains statuts, tels que les candidats humanitaires ou les demandeurs d'asile, sont encore plus vulnérables, car ils peuvent manquer de documents légaux pour accéder à un emploi ou craindre d'être dénoncés et déportés. De plus, les données montrent que les immigrants récents sont encore plus susceptibles d'occuper des postes précaires par rapport aux immigrants établis et à la population née au Canada (Ali et Newbold, 2020; Cranford et Vosko, 2005; Noack et Vosko, 2011). Ces constats sont appuyés par une étude menée en 2012 par la Commission des normes du travail, qui révèle que les travailleurs immigrants sont particulièrement surreprésentés parmi les infractions à la loi sur les Normes du travail : l'analyse du Tableau 1.2 indique que, toutes proportions gardées, leurs conditions de travail sont généralement moins favorables que celles des employés d'agence nés au Canada.

Au-delà des conditions de travail, les motivations économiques des travailleurs immigrants jouent un rôle central dans leur vulnérabilité. Des témoignages confirment que de nombreux immigrants au Québec travaillent pour envoyer de l'argent à leurs parents, enfants et familles restés dans leur pays d'origine (Martínez Méndez, 2021; Tarrabain et Thomas, 2022). En 2022, on estime que 831 milliards de dollars US ont été rapatriés vers les familles de travailleurs immigrant de partout dans le monde, dont 647 milliards ont été reçus par des pays à revenu faible ou intermédiaire, principalement l'Inde, le Mexique, la Chine et les Philippines. Cependant, ces chiffres ne tiennent pas compte des flux non enregistrés, ce qui suggère que l'ampleur réelle de ces transferts est probablement beaucoup plus grande (McAuliffe et Oucho, 2024). Cette dépendance rend les travailleurs immigrants particulièrement vulnérables à diverses formes

¹ Il est essentiel de distinguer les travailleurs d'agence, placés temporairement chez des entreprises clientes pour exécuter des tâches opérationnelles, du personnel interne de l'agence, tel que les recruteurs et les équipes administratives (RH, finances ou autres départements chargés de la gestion de l'agence). Dans ce contexte, le terme « personnel d'agence » désigne exclusivement le personnel interne.

d'exploitation, notamment aux abus financiers, aux conditions de travail dangereuses, au harcèlement et à la traite de personnes (Association pour les droits des travailleuse.rs de maison et de ferme, 2023).

Tableau 1.2 Taux d'infraction les plus élevés pour les travailleurs d'agences immigrants (par ordre décroissant)

Normes	Taux d'infraction pour les salariés d'agences immigrants	Taux d'infraction pour les salariés d'agences nés au Canada	Taux d'infraction pour l'ensemble des salariés d'agences
Non-rémunération de la période de repas lorsque travaillée après cinq heures de travail	88 %	86 %	87 %
Non-rémunération du temps de déplacement	72 %	67 %	68 %
Imposition de la compensation en temps des heures supplémentaires	-	-	51 %
Indemnité compensatoire en remplacement des vacances	43 %	41 %	41 %
Absence de vacances payées	30 %	27 %	28 %
Non-rémunération des réunions tenues en dehors des heures de travail	30 %	15 %	20 %
Païement inadéquat des heures supplémentaires	19 %	24 %	22 %
Non-païement ou congé additionnel pour le travail effectué lors d'un jour férié	17 %	9 %	11 %
Non-païement de la formation en début d'emploi	13 %	5 %	7 %
Salaire inférieur au seuil minimum	9 %	3 %	5 %
Non-remise du bulletin de paie	8 %	4 %	5 %
Bulletin de paie incomplet	6 %	5 %	5 %

Note. Les données sont tirées de *Tableau 13 – Taux d'infraction les plus élevés pour les salariés d'agences immigrants (par ordre décroissant)* et *Tableau 14 – Autres taux d'infraction pour les salariés d'agences immigrants (par ordre décroissant)*. (Commission des normes du travail, 2013). Tableau créé par l'auteure.

Les agences de placement tirent parti de ce besoin des travailleurs immigrants d'un revenu stable en faisant la promotion de leurs services dans des économies fragiles (Larios et al., 2020). Dans certains cas, le recrutement se fait directement dans les pays d'origine par des membres de la communauté, par référence d'amis ou de la famille et promet des conditions de travail et des opportunités attrayantes qui s'avèrent, malheureusement, être des leurres une fois arrivés au Québec (Cameron, 2023; Larios et al., 2020). Certaines agences aux États-Unis utilisent la *connaissance des réseaux ethniques* pour contrôler une main-d'œuvre spécifique. Par exemple, à Chicago, on observe un système appelé « raiteros », conçu pour recruter précisément des travailleurs mexicains et latino-américains au statut d'immigration précaire. Un *raitero*, généralement un immigrant mexicain, est une personne qui recrute, conduit et accompagne

d'autres travailleurs, principalement mexicains et sans papiers, pour des agences (Cardona, 2020; Elejalde-Ruiz, 2017; Grabell, 2013; Villarrubia-Mendoza, 2016). Les agences de placement délèguent officieusement aux *raiteros* la gestion des travailleurs, ce qui entraîne plusieurs abus : des frais quotidiens pour le transport qui réduisent le salaire en dessous du minimum légal, un contrôle total sur l'accès au travail et des heures d'attente non rémunérées. Une fois de plus, la vulnérabilité des travailleurs sans papiers les empêche de dénoncer ces pratiques par peur de représailles ou de déportation (Grabell, 2013). Dans le cadre du recrutement par une agence de placement, parler la langue des travailleurs, partager leurs origines et leur culture facilite la compréhension de leur situation sociale, mais peut aussi rendre plus facile la dissimulation des abus (Cardona, 2020; Grabell, 2013; Villarrubia-Mendoza, 2016).

Plusieurs travailleurs d'agences dénoncent que leur expérience et leurs compétences sont peu prises en compte dans la décision de l'agence de les assigner à un poste ou à une tâche spécifique (Vultur et al., 2015) et des stéréotypes genrés ou raciaux sont utilisés pour la répartition des tâches (McDowell et al., 2007, 2008). Par exemple, des entrevues effectuées avec des travailleurs et des militants du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI) et de l'Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placement (ATTAP) révèlent des manifestations de racisation et de racisme. Un exemple significatif est celui d'un travailleur québécois anglophone et blanc, militant et bénévole au CTI en 2013, qui avait été recruté par une agence pour travailler dans un magasin à escompte. Après quelque temps, il a transmis des informations sur les conditions de travail dans l'entreprise à l'organisme. Outre les difficultés qu'il aurait signalées, son superviseur lui aurait affirmé que l'entrepôt n'était pas un lieu pour lui, en tant que travailleur québécois, mais plutôt destiné aux immigrants (Cardona, 2020). Dans un autre cas, une travailleuse espagnole d'apparence caucasienne embauchée pour travailler dans un entrepôt pour des produits de beauté a provoqué la surprise chez son superviseur de la voir occuper ce type d'emploi, alors que la majorité des employés travaillant dans l'entrepôt étaient plutôt latinos ou africains (Cardona, 2020). D'autres témoignages révèlent que les hommes racisés sont souvent relégués à des postes en arrière-plan, loin du regard des clients, tandis que les femmes racisées sont affectées aux tâches ménagères. Ces rôles *d'arrière-plan* sont perçus comme les pires emplois dans l'agence, car ils ont des connotations de servitude et offrent peu d'opportunités d'avancement (Tarrabain et Thomas, 2022). Ces expériences soulèvent des questions sur les perceptions et les associations que certains employeurs et le personnel d'agence établissent entre l'origine ethnique, la nationalité ou la couleur de peau et les emplois assignés aux travailleurs immigrants (Cardona, 2020).

Dans le cadre de leurs fonctions, les recruteurs peuvent souvent être confrontés à des situations délicates, voire à des dilemmes éthiques en raison du contexte de la relation tripartite et de leur rôle d'intermédiaire. Siepel (2018) décrit notamment le dilemme éthique de l'intermédiaire loyal (traduction libre de « *loyal matchmaker* » : Siepel, 2018, p. 337), un concept qui désigne un acteur du marché du travail qui, en tant qu'intermédiaire, s'efforce de répondre aux besoins de ses clients tout en maintenant une posture de loyauté et de service. Ce dilemme survient lorsque l'agence de placement, plutôt que de contester une demande discriminatoire de la part d'un client concernant, par exemple l'origine, le genre ou tout autre motif illégal, choisit d'y répondre favorablement sous prétexte de préserver la relation commerciale ou de satisfaire les attentes du client. Autrement dit, l'agence agit au nom d'une forme de loyauté commerciale, quitte à compromettre les principes d'équité ou de non-discrimination, ce qui soulève d'importants enjeux éthiques (Siepel, 2018).

Ainsi, en raison de leur rôle d'intermédiaire, les recruteurs d'agence sont souvent amenés à prioriser les critères de l'entreprise cliente au détriment des travailleurs qui y sont placés. Le recruteur est alors face à un dilemme éthique : il peut soit ignorer la demande du client en soumettant le CV d'un candidat qualifié qui ne correspond pas aux caractéristiques demandées, soit se conformer à une demande non éthique en écartant un candidat ayant les compétences pour répondre aux exigences du poste, mais ne correspondant pas au profil souhaité (Siepel, 2018). Malgré l'interdiction de telles pratiques par la loi, les agences de placement continuent d'utiliser des stéréotypes raciaux pour décrire, analyser et mettre en correspondance les candidats avec les employeurs (Sweeney, 2011). De la même manière que les employeurs ordinaires, les recruteurs dans l'agence de placement s'appuient sur ces stéréotypes raciaux, souvent en niant leur propre responsabilité dans les comportements discriminatoires, suggérant qu'ils se contentent de répondre aux demandes d'embauche des employeurs qu'ils servent [traduction libre] (Sweeney, 2011, p. 52).

1.3 Les objectifs du mémoire

Malgré une volonté générale en faveur de l'intégration et de l'équité, les travailleurs immigrants continuent d'être surreprésentés dans les emplois précaires au Québec, particulièrement lorsqu'ils sont recrutés par l'entremise d'agences de placement. Cette réalité met en lumière des enjeux importants liés à la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, aux biais implicites susceptibles d'influencer les décisions des recruteurs des agences, ainsi qu'aux pratiques organisationnelles. Dans un contexte où

les agences de placement jouent un rôle stratégique dans l'accès au marché de l'emploi québécois, il devient essentiel d'identifier des leviers permettant de réduire ces écarts.

Ce mémoire s'inscrit dans cette perspective et vise à répondre à la question suivante : « *Quels facteurs influencent la précarité de l'assignation des travailleurs immigrants en contexte d'agence de placement ?* ».

Dans le but d'apporter des éléments de réponse à cette question, deux facteurs spécifiques ont été identifiés: l'évaluation comparative des diplômes étrangers (évaluation réalisée par le Gouvernement du Québec et visant à évaluer l'équivalence d'un diplôme étranger à un diplôme local) et l'utilisation de messages normatifs dans les communications organisationnelles. Ainsi, deux objectifs sont visés par ce mémoire. Le premier objectif vise à identifier si l'évaluation comparative agit comme un signal de la compétence du travailleur ou de la travailleuse pouvant influencer favorablement la décision des recruteurs (par exemple, réduire leur assignation à des postes précaires). Le second objectif est d'évaluer si la présentation de normes descriptives dynamiques (Sabherwal, 2021; Sparkman et Walton, 2017, 2019) dans les communications internes peut influencer positivement le placement des travailleurs immigrants (par exemple, réduire leur assignation à des postes précaires). Mieux comprendre l'effet de ces facteurs sur la précarité du placement des travailleurs immigrants en contexte d'agence de placement permettrait d'identifier des interventions, tant au niveau gouvernemental qu'organisationnel, pouvant être mises en place pour adresser leur placement disproportionné sur des postes précaires.

1.4 Les contributions scientifiques attendues

Ce mémoire vise à interroger les mécanismes par lesquels les agences de placement et les entreprises clientes contribuent à la reproduction de la précarité professionnelle chez les travailleurs immigrants. Alors que la littérature a abondamment documenté le phénomène de la surqualification chez cette population, les explications se concentrent majoritairement sur des facteurs individuels (lacunes perçues dans la maîtrise de langue ou la non-reconnaissance des compétences) et négligent les processus internes qui orientent les décisions organisationnelles. Ce travail se distingue par un déplacement du regard critique : il ne cherche pas à évaluer la capacité des immigrants à « s'intégrer » au marché du travail, mais examine plutôt dans quelle mesure les pratiques de recrutement participent elles-mêmes à leur assignation à des postes précaires. En ce sens, ce mémoire aborde un angle mort de la littérature en révélant le rôle actif des organisations dans le maintien de certains groupes dans des dynamiques de précarité.

Plus largement, ce mémoire contribue à la littérature en proposant une nouvelle application de la théorie du signal (Spence, 1973), de la théorie des normes sociales (Cialdini et al., 1990; Sparkman et Walton, 2017) et des apports du développement organisationnel (Grieves, 2000). Bien que ces cadres aient été mobilisés de manière indépendante dans des recherches antérieures, peu d'études ont croisé ces approches pour explorer les dynamiques d'assignation précaire des immigrants dans les processus de recrutement. À notre connaissance, aucune étude n'a examiné l'effet combiné de signaux, comme l'évaluation comparative et de normes dynamiques dans un contexte organisationnel aussi spécifique que celui des agences de placement.

Enfin, ce mémoire contribuera aux travaux s'intéressant aux emplois précaires avec une approche multidimensionnelle et sensible aux inégalités sociales et de genre. Plutôt que de s'en tenir à une définition restreinte centrée sur le type de contrat ou le statut d'emploi, cette approche mobilise un ensemble de cadres théoriques complémentaires. Elle vise à élaborer une définition plus représentative et contemporaine du travail précaire, en adéquation avec les réalités vécues par les travailleurs immigrants.

Chapitre 2

CADRE THÉORIQUE

Ce chapitre positionne le cadre théorique du projet de mémoire. Tout d'abord, la conceptualisation et l'opérationnalisation du travail précaire sont présentées. Le chapitre explore ensuite les deux facteurs d'influence identifiés : l'évaluation comparative (au niveau gouvernemental) et l'inclusion de normes descriptives dynamiques dans la communication organisationnelle (au niveau organisationnel). La théorie du signal (traduction libre de « *Signaling Theory* » : Bergh et al., 2014; Connelly et al., 2011, 2024; Spence, 1973), la théorie normative du comportement (traduction libre de « *Focus Theory of Normative Conduct* » : Cialdini et al., 1990, 1991) ainsi que la littérature pertinente seront positionnées afin de soutenir le développement des hypothèses de recherche.

2.1 Le travail précaire

Le monde du travail est marqué par des transformations profondes, accélérées par la mondialisation et l'évolution constante des exigences économiques où les entreprises doivent adapter leurs stratégies pour rester compétitives, tandis que les travailleurs sont contraints d'ajuster leurs trajectoires professionnelles. Ce processus d'adaptation a contribué à l'érosion progressive de l'emploi stable au profit d'un accroissement du travail précaire (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 2024; Krahn, 1991; Lewchuk et al., 2016; Standing, 2011).

Si l'insécurité chronique liée à l'absence d'un emploi stable à temps plein constitue l'une des principales caractéristiques du travail précaire, elle n'en est pas la seule dimension (Standing, 2014). Un emploi peut être stable, par exemple lors de contrats à durée indéterminée, mais précaire en raison d'une rémunération insuffisante pour subvenir aux besoins du travailleur et de sa famille (Rodgers et Rodgers, 1989; Standing, 2018; Vosko et al., 2003). L'absence d'avantages sociaux, tels que l'accès à une assurance collective, aux congés parentaux ou à une retraite décente, prive les travailleurs de filets de sécurité essentiels (Standing, 2018). Cette instabilité financière se traduit par des difficultés à planifier l'avenir, générant stress et insécurité dans des sphères fondamentales, telles que le logement ou les finances personnelles (Anderson, 2010; Johannessen, 2019; Vultur et al., 2015).

Une revue de la littérature scientifique portant sur l'impact de l'insécurité d'emploi confirme une forte convergence des résultats : la plupart d'entre elles soulignent l'effet négatif de l'insécurité de l'emploi sur la santé mentale et physique des travailleurs (Amable, 2006; Quinlan et Bohle, 2009; Raynault et al., 2016).

Ces effets sont amplifiés dans le contexte des agences de placement, où la nature temporaire des assignations et la mobilité élevée des travailleurs compliquent la mise en œuvre des mesures de prévention (Dubé et Gravel, 2014). Les pratiques observées révèlent que les formations en santé et sécurité sont rarement offertes avant ou pendant les affectations et que l'information transmise sur les risques est souvent minimale et informelle (Dubé et Gravel, 2014; Raynault et al., 2016). Cette absence de préparation contribue à une communication déficiente entre les agences, les entreprises clientes et les travailleurs, laissant ces derniers peu outillés pour reconnaître et éviter les dangers. Considérés comme remplaçables par les entreprises qui les embauchent (Cardona, 2020), il n'est pas rare que les travailleurs temporaires soient affectés à des tâches dangereuses sans formation adéquate ni équipement de protection, ce qui augmente leurs risques de blessures (Vultur, 2016). Dans plusieurs cas, les travailleurs doivent se procurer eux-mêmes des chaussures ou des gants et certains rapportent que les équipements disponibles sont inadéquats ou de moindre qualité (Dubé et Gravel, 2014).

L'insécurité dans les agences de placement est d'ailleurs reconnue comme un facteur de risque psychosocial particulièrement élevé, en comparaison avec les formes d'emploi plus stables (Håkansson et Isidorsson, 2015). Les études soulignent des taux accrus d'anxiété, de dépression et de détresse psychologique chez les travailleurs temporaires (Anderson, 2010; Håkansson et Isidorsson, 2015; Johannessen, 2019; Raynault et al., 2016; Vézina et al., 2011), avec des conséquences importantes : arrêts de travail prolongés, perte de revenu et absence de couverture sociale dans plusieurs cas (Vézina et al., 2011). Ces effets sont encore accentués par la vulnérabilité de ces travailleurs à diverses formes de violence en milieu de travail. Alors que les travailleurs permanents rapportent davantage de harcèlement psychologique, les travailleurs temporaires sont plus souvent victimes de harcèlement sexuel et de violence physique (Vézina et al., 2011).

Par ailleurs, l'insécurité financière générée par la précarité constitue un enjeu fondamental. Les recherches montrent que le revenu a une influence directe et positive sur la satisfaction de vie (Blanchflower et Oswald, 2004; Frey et Stutzer, 2002a, 2002b) et que cette relation est particulièrement marquée chez les travailleurs précaires (Green et Leves, 2013). Les travailleurs d'agence cumulent de nombreuses sources d'instabilité : salaires irréguliers, horaires fluctuants, emploi partiel involontaire, ou encore obligation d'occuper plusieurs postes pour atteindre un revenu suffisant (Raynault et al., 2016). À cela s'ajoutent l'absence d'accès aux avantages sociaux (assurance maladie, pension, congés payés) et une série d'abus rapportés dans la gestion des paies (paiements incomplets, retenues illégales, absence de relevés d'emploi, non-paiement des heures supplémentaires, ou encore exigence de couvrir soi-même les frais de

transport (Cardona, 2020; CNEST, 2002, 2024; Commission des normes du travail, 2013)). Ces pratiques creusent davantage l'écart entre les travailleurs permanents et les travailleurs d'agences, dont les conditions de travail dérogent aux protections pourtant garanties par la législation.

Il n'existe toutefois pas de définition unique du travail précaire, puisque le concept est le résultat d'un ensemble de facteurs dont les frontières peuvent être floues ou arbitraires (Barbier, 2005; Bresson, 2020; Rodgers et Rodgers, 1989). Cette difficulté de conceptualisation s'explique en partie par la nature polysémique de la précarité, qui circule entre les champs académique, institutionnel, politique et populaire (Barbier, 2005), ce qui lui donne parfois l'aspect d'une « catégorie fourre-tout » (Bresson, 2020). En réalité, la précarité est à la fois une catégorie sociologique et politique, ce qui contribue à son caractère multidimensionnel (Franssen, 2011; Weil, 2014). Malgré l'abondance de recherches documentant ses effets, la littérature actuelle souffre d'un manque de cadre conceptuel unifié (Bresson, 2020), ce qui appelle à une réflexion plus rigoureuse sur les conceptualisations du travail précaire. La littérature scientifique propose toutefois plusieurs modèles pour en décrire les formes et les dimensions. Trois approches théoriques mobilisées à ce sujet seront présentées dans les sections suivantes afin de mieux situer le phénomène dans le cadre de ce mémoire : le travail atypique, le modèle de la qualité de l'emploi et l'indicateur de précarité de l'emploi.

2.1.1 Le travail atypique (Rodgers et Rodgers, 1989)

Depuis le début des années 90, l'évolution rapide du marché du travail a engendré un déclin progressif du travail typique, au profit de formes de travail plus informelles ou atypiques (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 2024; Krahn, 1991; Rodgers et Rodgers, 1989; Standing, 2011). À la fin du 20^e siècle, le consensus est qu'à l'échelle mondiale, les marchés du travail sont en transition et l'emploi devient moins sécurisé. Cette période a pour effet d'entraîner un transfert des risques et aléas du marché du travail aux travailleurs et à leurs familles, qui sont moins protégés par leur employeur ou l'état. Les lieux de travail se fissurent et les entreprises ont tendance à sous-traiter des tâches par le biais d'agences afin de diminuer le nombre d'employés directs. Cet effritement des relations d'emploi directes réduit grandement la capacité des travailleurs à négocier de meilleures conditions de travail, contribuant ainsi à la montée des formes d'emploi plus précaires (Quinlan et al., 2001; Weil, 2014).

Cette tendance marquée vers le travail déviant de la norme du modèle de l'emploi typique marque le début d'une ère de précarisation et d'insécurité où de nouveaux enjeux relatifs à l'employabilité, à la formation et aux protections sociales, comme la représentation syndicale, les dispositions législatives,

accès à des programmes d'assurance-emploi) émergent (Anderson, 2010; Vosko et al., 2003; Vultur et al., 2015; Weil, 2014). D'autres termes généralement utilisés par les chercheurs pour définir les relations d'emploi atypiques (Contarini et Marsi, 2014; Galarneau et Morissette, 2008) sont le travail précaire (Standing, 2011, 2014, 2018; Vosko et al., 2003; Weil, 2014), instable (Reljic et al., 2021) ou non-standard (Charlot et al., 2024; Reljic et al., 2021).

Le travail atypique est généralement défini comme l'ensemble des relations d'emploi qui ne correspondent pas à la norme d'un emploi typique, qui implique que le travailleur est 1) sous la responsabilité d'un employeur, 2) exerce ses fonctions à temps plein dans les locaux de ce dernier, 3) bénéficie d'avantages sociaux, tels qu'une pension ou une assurance médicale et 4) s'attend à une continuité d'emploi sur le long terme (Galarneau et Morissette, 2008; Rodgers et Rodgers, 1989; Vosko, 2005). Ainsi, le travail typique est lié à une sécurité économique et des bénéfices associés à un emploi qui garantit au travailleur une certaine stabilité (Contarini et Marsi, 2014; Vosko et al., 2003).

Selon cette approche, le travail à temps partiel, le travail autonome, le cumul d'emplois et l'emploi temporaire (par exemple, des contrats à durée déterminée, saisonniers, occasionnels) sont donc considérés comme des situations d'emploi atypiques (Rodgers et Rodgers, 1989; Vosko et al., 2003). Les changements organisationnels, tels que la restructuration, les réductions d'effectifs, la privatisation ou la corporisation (entités gouvernementales transformées en entités corporatives juridiquement distinctes et généralement soumises au droit des sociétés; Andrews et al., 2022) peuvent également créer des situations d'emploi atypique, puisqu'ils ont pour effet des pertes d'emploi et une insécurité de l'emploi (Quinlan et al., 2001).

La nature du travail temporaire étant considérée comme atypique, les conditions de travail dans les agences de placement contribuent également à accroître la précarité des travailleurs. Plus précisément, occuper un emploi assigné par une agence de placement est associé à des conditions de travail défavorables et précaires (Vézina et al., 2011). Le travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement déroge « à une ou à plusieurs caractéristiques du travail classique, principalement sur le plan des droits et garanties contractuelles et de la protection sociale » (Vultur, 2016, p. 192). Bien que la recherche sur les répercussions du travail pour une agence de placement² soit limitée, il est indéniable

² Dans ce contexte, le terme désigne les personnes recrutées par l'agence de placement pour être assignées à des mandats temporaires au sein d'entreprises clientes. Il ne s'agit donc pas des employés permanents de l'agence elle-même, mais des individus placés auprès d'employeurs tiers dans le cadre de contrats de travail.

que ces agences adoptent des comportements renforçant l'insécurité des travailleurs. Ces pratiques touchent notamment la santé et sécurité au travail, les risques psychosociaux et le recrutement.

Alors que la distinction entre emploi typique et atypique permet de mettre en lumière l'essor de nouvelles formes d'emploi depuis les années 1990, ce modèle binaire comporte d'importantes limites. Il simplifie excessivement la réalité du travail en la réduisant à une opposition rigide entre formes stables et instables, occultant ainsi la diversité des expériences vécues par les travailleurs. Selon Vosko (2005), le travail précaire ne peut être adéquatement représenté par un cadre binaire et propose plutôt de le concevoir comme un continuum, dans lequel différents degrés de précarité se manifestent à travers plusieurs dimensions interreliées (par exemple la sécurité d'emploi, les protections sociales, le pouvoir de négociation ou encore l'accès aux droits). Une telle approche permet de mieux saisir les formes hybrides ou intermédiaires de relations d'emploi, qui échappent aux catégories strictes de l'emploi stable ou instable.

Lewchuk (2017) abonde dans le même sens en soulignant les limites des indicateurs utilisés dans les données statistiques officielles. Il critique la pauvreté analytique des mesures binaires qui demandent simplement si une personne travaille à temps plein ou à temps partiel, de façon permanente ou temporaire, ou encore si elle est salariée ou travailleuse autonome. Ces catégories, trop simplifiées, ne permettent pas de rendre compte des changements structurels plus profonds qui traversent l'ensemble des formes d'emploi depuis les années 1980.

Ces critiques suggèrent qu'un renouvellement des cadres d'analyse est nécessaire pour mieux saisir les multiples visages de la précarité contemporaine. Notre cadre théorique adopte une approche multidimensionnelle du travail précaire, permettant une lecture plus fine et nuancée de ce phénomène complexe.

2.1.2 Le modèle de la qualité de l'emploi (Cloutier, 2008)

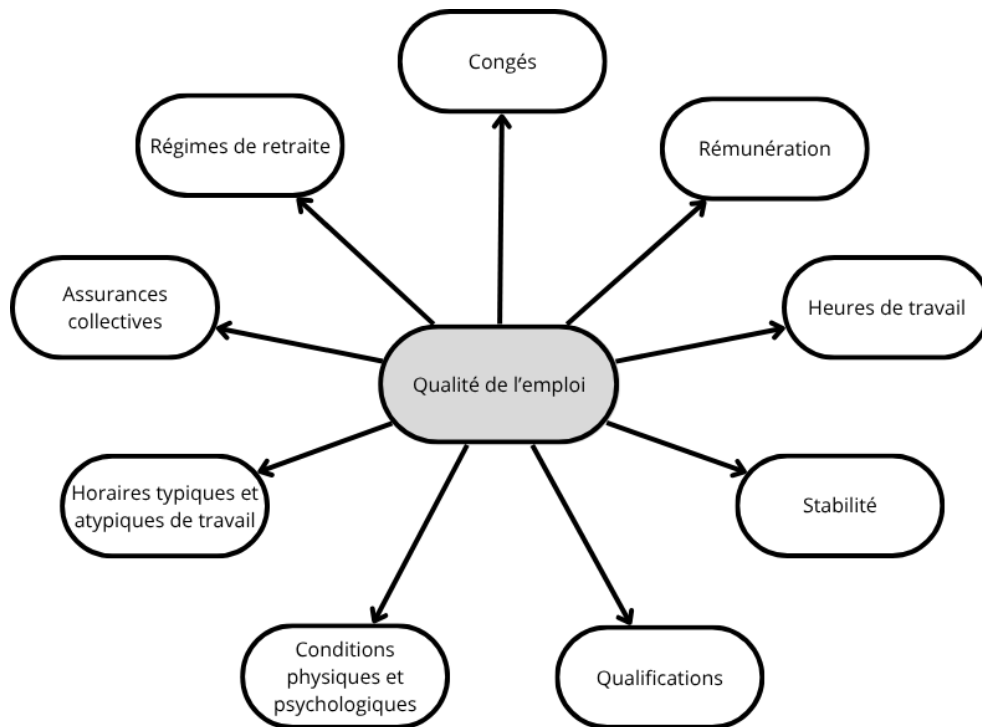
Les constats présentés dans le chapitre précédent mettent en évidence des inégalités persistantes dans l'accès à des emplois de qualité, particulièrement chez les travailleurs immigrants, qui demeurent surreprésentés dans les postes de faible qualité malgré un niveau de scolarité élevé (Boulet et Boudarbat, 2015; Kilolo-Malambwe, 2017). Cette situation soulève la question fondamentale de ce qui constitue un *emploi de qualité*, une notion dont la définition varie selon les cadres de référence. Si l'ONU et l'OIT l'associent à des dimensions telles que la sécurité, la rémunération, la stabilité et la valorisation des

compétences (Gilmore, 2009), l'élaboration d'outils conceptuels est indispensable afin de transformer ces critères en dimensions observables et comparables.

Dans le cadre de travaux menés à l'Institut de la statistique du Québec, Cloutier (2008) propose un cadre conceptuel visant à opérationnaliser la notion de la qualité de l'emploi en se basant sur plusieurs facteurs. Selon son modèle, la qualité d'un emploi désigne « les caractéristiques de l'emploi et les conditions extrinsèques dans lesquelles celui-ci s'effectue » (Cloutier, 2008, p. 14). Partant de ce constat, Cloutier (2008) identifie initialement neuf dimensions dans le schéma conceptuel de la qualité de l'emploi (voir la figure 2.1), mais choisit d'en retenir quatre – la rémunération, les heures de travail, la stabilité et la qualification – pour élaborer son modèle.

Dans cette conceptualisation, la rémunération est mesurée en prenant le salaire horaire comme point de référence. Les heures de travail sont examinées selon leur durée – limitée (temps partiel), normale (temps plein) ou longue (41 heures ou plus) – mais aussi selon leur caractère volontaire ou non. Tant les horaires trop courts que les horaires prolongés peuvent être révélateurs de précarité, surtout lorsqu'ils ne correspondent pas aux préférences du travailleur. Ce facteur tient également compte des heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou non. La stabilité de l'emploi concerne la durée et la sécurité du lien d'emploi. Le caractère durable ou non des emplois constitue une dimension essentielle de la qualité de l'emploi et constitue un bon indicateur de sa précarité. Enfin, la qualification est analysée à deux niveaux : le niveau de compétence exigé par l'emploi occupé, et l'adéquation entre les compétences du travailleur et les exigences du poste. Les emplois qualifiés sont généralement perçus comme de meilleure qualité, car ils mobilisent une expertise et offrent des perspectives d'avancement. À l'inverse, les emplois peu ou semi-qualifiés sont souvent associés à des conditions de travail moins favorables. Cela dit, peu importe le niveau de qualification requis, l'adéquation entre les qualifications du travailleur et les exigences du poste doit être prise en compte. Un emploi peut être qualifié, mais entraîner une situation de surqualification si les compétences du travailleur ne sont pas pleinement mobilisées (Cloutier, 2008).

Figure 2.1 Schéma conceptuel de la qualité de l'emploi



Note. Les données sont tirées de *Schéma conceptuel de la qualité de l'emploi* (Figure 2.1). (Cloutier, 2008).
Figure créée par l'auteur.

En se basant sur ces quatre dimensions, Cloutier (2008) propose une typologie en 12 groupes, présentés dans le Tableau 2.1. Cette typologie permet de reconnaître la diversité du marché du travail québécois, pour ensuite distinguer les emplois de faible, moyenne ou haute qualité. Les groupes 1 à 4 représentent des emplois faiblement rémunérés (moins de 19,80 \$/h), souvent à temps partiel ou à temps plein de 30 à 40 heures. Les groupes 5 à 7 décrivent des emplois mieux rémunérés et généralement stables. Les groupes 8 à 10 présentent des combinaisons complexes entre salaire, stabilité et qualification. Enfin, les groupes 11 et 12 se caractérisent par un temps de travail élevé, soit 41 heures ou plus par semaine.

Tableau 2.1 Catégorisation de la qualité de l'emploi en 12 groupes d'emplois, actualisé avec les valeurs de 2024

Groupe	Description	Taux horaire (valeur de 2008)	Taux horaire (actualisée à la valeur de 2024 ³)
Groupe 1	Temps partiel involontaire, surtout stable, qualification variable	Généralement sous 15\$	Généralement sous 19,80\$
Groupe 2	Temps plein 30-40 heures et temps partiel volontaire, stable, qualification élevée	Moins de 15\$	Moins de 19,80\$
Groupe 3	Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stable, qualification faible,	Moins de 15\$	Moins de 19,80\$
Groupe 4	Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stable, travailleur surqualifié	Moins de 15\$	Moins de 19,80\$
Groupe 5	Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stable, qualification élevée	Entre 15\$ et 19,99\$	Entre 19,80\$ et 26,40\$
Groupe 6	Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stable, qualification élevée	Entre 20\$ et 24,99\$	Entre 26,40\$ et 33\$
Groupe 7	Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stable, qualification élevée	25\$ et plus	33\$ et plus
Groupe 8	Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stable, qualification faible, travailleur surqualifié	15\$ et plus	19,80\$ et plus
Groupe 9	Temps plein 30-40 heures surtout, instable, qualification faible ou travailleurs surqualifiés en majorité	Moins de 15\$	Moins de 19,80\$
Groupe 10	Temps plein 30-40 heures surtout, instable, qualification élevée en majorité	15\$ et plus	19,80\$ et plus
Groupe 11	Temps plein 41 heures ou plus, stable, qualification variable	Moins de 15\$	Moins de 19,80\$
Groupe 12	Temps plein 41 heures ou plus, stable, qualification élevée surtout	15\$ et plus	19,80\$ et plus

Note. Les données sont tirées de *Catégorisation de la qualité de l'emploi en 12 groupes d'emplois* (Annexe 6.1). (Cloutier, 2012). Tableau créé par l'auteure.

³ Afin d'apprécier le modèle de Cloutier (2008) dans une perspective temporelle, il est essentiel de tenir compte de l'évolution du pouvoir d'achat et donc d'ajuster les salaires en fonction de l'inflation. Par exemple, un salaire de 15 \$ de l'heure en 2012 équivaut à environ 19,62 \$ en 2024, lorsqu'on ajuste en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) au Canada. Cet ajustement repose sur une mesure standardisée de l'inflation, qui reflète l'augmentation moyenne des prix des biens et services au fil du temps. En utilisant la formule de réévaluation salariale basée sur l'IPC, soit : Salaire ajusté = Salaire initial × (IPC_année cible / IPC_année de référence), on obtient un facteur d'ajustement d'environ 1,31 (159,2 en 2024 / 121,7 en 2012), ce qui permet de comparer la rémunération réelle à travers le temps.

Tous les salaires du Tableau 2.1 ont été actualisés selon cette formule.

Ces dimensions sont combinées pour créer une classification à trois niveaux (faible, moyenne, élevée), permettant de catégoriser les douze groupes d'emplois selon leur degré de qualité. Les emplois de qualité élevée (groupes 6 et 7) se caractérisent par une rémunération satisfaisante, une stabilité, une qualification élevée et des horaires réguliers ou du temps partiel volontaire. Les emplois de qualité moyenne (groupes 5, 8, 10 et 12) présentent une combinaison plus nuancée, incluant des postes bien rémunérés, mais occupés par des travailleurs surqualifiés, ou encore des postes temporaires, mais bien payés, ou avec des qualifications faibles compensées par la rémunération. Finalement, les emplois de qualité faible (groupes 1 à 4, 9 et 11) combinent une faible rémunération, une faible qualification, une instabilité ou un caractère involontaire du temps partiel, ce qui les rend particulièrement précaires malgré parfois une certaine durée ou stabilité (Cloutier, 2008).

Ce modèle a été repris par Kilolo-Malambwe (2017) dans le cadre de ses travaux portant sur l'iniquité du revenu par rapport au marché du travail. Il s'appuie sur ce modèle pour comparer la qualité de l'emploi selon le statut migratoire des travailleurs, en mobilisant des données issues de l'Enquête sur la population active. En croisant plusieurs indicateurs de qualité de l'emploi avec des variables sociodémographiques, telles que le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'expérience au Canada ou la région d'origine, il met en lumière une surreprésentation marquée des personnes immigrantes dans les groupes d'emplois de faible qualité. Son analyse révèle que, même à niveau de qualification égal, les travailleurs immigrants ont moins accès à des emplois offrant de la stabilité, une rémunération avantageuse ou des conditions de travail favorables. Il identifie également des écarts significatifs selon le lieu d'obtention du diplôme : les immigrants formés à l'étranger, en particulier hors des pays occidentaux, sont davantage exposés à la précarité.

Bien que le modèle de Cloutier (2008) constitue une base méthodologique solide pour analyser la qualité de l'emploi, certaines limites conceptuelles demeurent. Sa principale limite tient au fait qu'il ne propose pas d'outil ou d'échelle permettant de traduire les dimensions identifiées en un score ou en des catégories graduées. Autrement dit, le modèle décrit les composantes de la qualité de l'emploi, mais il ne permet pas de situer concrètement un emploi sur un continuum allant d'une situation très précaire à une situation très sécurisée. Ce constat introduit le besoin pour un modèle permettant de mesurer la précarité de l'emploi. Malgré l'absence d'une échelle de mesure, le modèle présente tout de même des appuis théoriques qui seront mobilisés dans l'opérationnalisation du travail précaire dans le cadre de ce mémoire.

2.1.3 L'indicateur de précarité de l'emploi (Lewchuck et al., 2016)

Une méthode fréquemment utilisée pour analyser la précarité consiste à classer les emplois selon leur forme : temps plein, temps partiel, temporaire ou travail autonome. Toutefois, cette typologie demeure limitée, car elle ne reflète pas la diversité des conditions de travail qui peuvent exister au sein de chaque catégorie. En effet, la précarité ne se résume pas à la nature contractuelle de l'emploi, mais englobe un ensemble de dimensions, telles que la stabilité de l'emploi, l'accès à des avantages sociaux, les possibilités de progression professionnelle ou encore la prévisibilité des horaires de travail (Lewchuk et al., 2016).

C'est dans ce contexte que le groupe de recherche sur la pauvreté et la précarité de l'emploi dans le sud de l'Ontario (Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario – PEPsO), formé en 2010, s'est penché sur les répercussions de l'emploi précaire sur les individus, leurs familles et leurs communautés dans la région du Grand Toronto. L'étude a permis de rejoindre un vaste échantillon représentatif afin de brosser un portrait nuancé des conditions de travail dans le marché de l'emploi de cette région. Pour ce faire, l'enquête PEPsO a invité les participants à décrire à la fois la forme de leur relation d'emploi et les caractéristiques spécifiques de leur poste, tel que la présence d'avantages non salariaux, la stabilité des revenus ou les perspectives d'avenir (Lewchuk et al., 2016).

Contrairement au modèle de Cloutier (2008), qui identifie des dimensions de la qualité de l'emploi sans offrir de mécanisme pour situer un emploi sur un continuum, Lewchuk et al. (2016) conçoivent la précarité et la sécurité comme les deux pôles opposés d'un continuum. À une extrémité se trouve la sécurité, associée à la relation standard de l'emploi (traduction libre de « *Standard Employment Relationship* » : Lewchuk, 2017, p. 402), soit un emploi permanent à temps plein avec un seul employeur, offrant une rémunération stable, des avantages sociaux et des horaires prévisibles. À l'autre extrémité se situe la précarité, marquée par l'instabilité contractuelle, l'absence de protections, des horaires imprévisibles et une forte incertitude quant à l'avenir. Plutôt que de s'appuyer sur une catégorisation binaire, cette approche a permis de concevoir un indicateur de précarité de l'emploi (traduction libre de « *Employment Precarity Index* » : Lewchuk et al., 2016, p. 94) qui regroupe dix facteurs (voir le tableau 2.2) et classe les emplois en quatre catégories : sécuritaire, stable, vulnérable et précaire. Cette approche rend donc possible la gradation des situations d'emploi entre sécurité et précarité, ce que le modèle de Cloutier (2008) ne permet pas, malgré la richesse de ses dimensions.

Tableau 2.2 Tableau comparatif : Relation d'emploi standard et précarité selon les dix facteurs de l'indicateur de précarité de l'emploi (Lewchul et al., 2016)

Facteurs de l'indicateur de précarité de l'emploi	Relation d'emploi standard	Précarité
Païement si absence	Oui, rémunération garantie	Non, perte de revenu si absence
Employeur unique et stabilité (≥ 30 h/semaine)	Oui, emploi stable avec un seul employeur	Non, multiples employeurs ou heures réduites
Prévisibilité de l'emploi (12 mois)	Forte probabilité de continuité	Incertitude élevée
Avantages sociaux (assurance, pension, etc.)	Oui, couverture complète	Aucun ou très limité
Variabilité des revenus	Faible, salaire stable	Forte, revenus fluctuants
Réduction des heures dans les 6 mois	Peu probable	Très probable
Travail sur appel	Rare ou inexistant	Fréquent
Prévisibilité des horaires (≥ 1 semaine)	Oui, horaires connus à l'avance	Non, horaires imprévisibles
Païement en espèces	Aucun, paiement formel	Présent, part du revenu en cash
Représailles si revendication (santé/sécurité)	Faible risque	Risque élevé

Note. Les données sont tirées d'une traduction libre de Lewchuk, 2017. Tableau créé par l'auteure.

L'EPI repose sur dix questions (voir Tableau 2.3) auxquelles les participants répondent selon une échelle de 0 à 10, où 0 signifie « non probable » et 10 indique « très probable ». Les résultats sont ensuite additionnés pour déterminer dans quelle catégorie de sécurité de l'emploi se situe l'emploi évalué, parmi les quatre identifiées par le groupe de recherche, comme indiqué dans le Tableau 2.4.

Une limite importante de ce modèle concerne l'adéquation parfois discutable entre les questions posées et l'échelle de mesure utilisée pour évaluer la précarité d'emploi. Plusieurs items du questionnaire de l'index de précarité sont évalués à l'aide d'une échelle de type Likert allant de 1 à 10. Or, certaines questions ne se prêtent pas naturellement à ce type de gradation. Par exemple, la question 8 « Quelle est la nature de votre relation d'emploi (à court terme, occasionnelle, contrat à durée déterminée, travailleur autonome, temps partiel permanent, temps plein permanent) ? » renvoie à une catégorie nominale et non à une échelle continue. De même, la question « Recevez-vous d'autres avantages liés à l'emploi de votre (vos) employeur(s) actuel(s), tels qu'un régime de médicaments, une couverture vision, dentaire, une assurance vie, une pension, etc.? » appelle plutôt une réponse binaire ou catégorielle (oui/non, ou type d'avantages), difficilement traduisible sur une échelle de 1 à 10. Ce décalage peut nuire à la validité de l'index, puisque certains choix méthodologiques liés à l'instrumentation limitent son applicabilité. Il demeure que cette typologie s'éloigne d'une lecture binaire du travail précaire et permet de mieux rendre

compte de la diversité des expériences de travail, tout en mettant en lumière les zones grises entre la stabilité et l'instabilité extrême.

Tableau 2.3 Index de la précarité de l'emploi

Question	Énoncé
1	Êtes-vous généralement payé si vous manquez une journée de travail ?
2	J'ai un employeur pour lequel je prévois de travailler pendant un an à partir de maintenant, qui fournit au moins 30 heures de travail par semaine et qui paie des avantages.
3	Au cours des 12 derniers mois, dans quelle mesure votre revenu a-t-il varié d'une semaine à l'autre ?
4	Quelle est la probabilité que votre nombre total d'heures de travail rémunérées soit réduit au cours des six prochains mois ?
5	Au cours des trois derniers mois, à quelle fréquence avez-vous travaillé sur une base d'appel ?
6	Savez-vous votre emploi du temps au moins une semaine à l'avance ?
7	Au cours des trois derniers mois, quelle part de votre revenu d'emploi a été reçue en espèces ?
8	Quelle est la nature de votre relation d'emploi (à court terme, occasionnelle, contrat à durée déterminée, travailleur autonome, temps partiel permanent, temps plein permanent) ?
9	Recevez-vous d'autres avantages liés à l'emploi de votre (vos) employeur(s) actuel(s), tels qu'un régime de médicaments, une couverture vision, dentaire, une assurance vie, une pension, etc. ?
10	Votre emploi actuel serait-il négativement affecté si vous souleviez une préoccupation concernant la santé et la sécurité ou une préoccupation liée aux droits des employés auprès de votre (vos) employeur(s) ?

Note. Les données sont tirées d'une traduction libre de Lewchuk et al., 2016, p. 95. Tableau créé par l'auteure.

Tableau 2.4 Catégories de sécurité d'emploi

Catégorie de sécurité d'emploi	Plage de l'index
Sécure	≤ 2.5
Stable	> 2.5 et ≤ 17.5
Vulnérable	> 17.5 et ≤ 37.5
Précaire	> 37.5

Note. Les données sont tirées de *Employment Security Categories* (Tableau 1). (Lewchuk et al., 2016). Tableau créé par l'auteure.

C'est dans cette perspective que ce mémoire propose un modèle de conceptualisation du travail précaire construit à partir des apports complémentaires des trois cadres théoriques discutés précédemment. Aucun de ces modèles ne permet à lui seul de saisir toute la complexité du phénomène : chacun aborde

les facteurs du travail précaire sous un angle différent. En croisant ces modèles, il devient possible de dégager une lecture plus riche des réalités du travail précaire et soutenir des analyses plus fines dans des contextes où les frontières entre stabilité et insécurité sont de plus en plus floues.

2.1.4 Le travail précaire et le travail vulnérable

Devant les limites des modèles existants dans la littérature, une conceptualisation du travail précaire qui s'appuie sur une synthèse de trois modèles théoriques discutés précédemment est proposée: le modèle binaire du travail typique et atypique (Rodgers et Rodgers, 1989), le cadre multidimensionnel de Cloutier (2008) sur la qualité de l'emploi et l'indicateur de précarité d'emploi proposé par Lewchuk et ses collaborateurs (2016). Cette section présente la façon dont ces approches ont été mobilisées pour construire un modèle bonifié et concret de la précarité d'emploi. Le Tableau 2.5 présente une synthèse des principaux éléments étudiés.

Le modèle de Lewchuk et ses collaborateurs (2016), qui distingue quatre catégories de relations d'emploi — sécurisées, stables, vulnérables et précaires — constitue la base de cette conceptualisation. Ce mémoire reprend cette typologie à quatre niveaux, mais s'attarde plus particulièrement sur les deux niveaux les plus instables : le travail vulnérable et le travail précaire, afin d'approfondir les dynamiques qui les caractérisent, notamment dans le contexte des travailleurs immigrants.

Pour préciser ces deux niveaux de précarité, cette conceptualisation intègre également les contributions de Cloutier (2008), qui propose un modèle opérationnel de la qualité de l'emploi à partir de dimensions objectives et mesurables — telles que la stabilité, le revenu, la qualification et le temps de travail. Ces dimensions permettent de cerner plus finement les conditions associées aux formes d'emploi précaire. S'ajoutent à cela les apports de Kilolo-Malambwe (2017), qui enrichissent le cadre de Cloutier en y intégrant le principe d'inégalité systémique dont nous retenons un indicateur lié à l'iniquité de revenu en fonction du statut migratoire.

Tableau 2.5 Facteurs clés pour une nouvelle conceptualisation du travail précaire

Facteurs	Définition	Appui dans les théories ⁴			Appui dans la littérature
		TA	QE	IPE	
Relation d'emploi atypique	Forme d'emploi qui s'éloigne du modèle traditionnel à temps plein, stable et avec des protections sociales, souvent caractérisée par une insécurité accrue.	X		X	(Lewchuk et al., 2016; Rodgers et Rodgers, 1989; Vosko, 2005; Vultur, 2016)
Type d'emploi	Catégorie d'emploi définie selon sa nature contractuelle (temps plein, temporaire, à temps partiel, saisonnier, autonome).	X	X	X	(Cloutier, 2008; Lewchuk et al., 2016; Rodgers et Rodgers, 1989; Vosko et al., 2003)
Instabilité de l'emploi	Absence de garantie de continuité du travail dans le temps, générant incertitude quant à la capacité de subvenir durablement à ses besoins.	X	X	X	(Cloutier, 2008; Lewchuk et al., 2016; Rodgers et Rodgers, 1989)
Travail sur appel	Modalité d'emploi dans laquelle l'horaire est déterminé sans préavis par l'employeur et le travailleur doit se rendre disponible.			X	(Lewchuk et al., 2016)
Prédictibilité des heures travaillées	Fluctuations imprévisibles du nombre d'heures travaillées d'une semaine à l'autre.		X	X	(Cloutier, 2008; Lewchuk et al., 2016)
Stabilité du revenu	Capacité ou non pour un travailleur de maintenir un revenu stable d'une semaine à l'autre.		X	X	(Cloutier, 2008; Lewchuk et al., 2016)
Rémunération insuffisante	Rémunération (salaire, congés payés, assurances) ne permettant pas de répondre aux besoins essentiels du travailleur et de sa famille, même lorsque l'individu est en emploi.	X	X	X	(Cloutier, 2008; Lewchuk et al., 2016; Vosko et al., 2003)
Iniquité du revenu par rapport au marché du travail	Situation dans laquelle un travailleur est rémunéré de manière significativement inférieure à la moyenne du marché pour un poste comparable.		X		(Kilolo-Malambwe, 2017)

⁴ Les abréviations font références aux modèles suivants : TA pour Travail atypique, QE pour la qualité de l'emploi et IPE pour Indicateur de précarité de l'emploi.

Dans cette optique, le travail précaire correspond au niveau de précarité le plus élevé. Il se caractérise par une instabilité marquée de l'emploi, des revenus insuffisants, une absence de protection sociale et un déséquilibre profond dans la relation d'emploi. Le travail vulnérable, pour sa part, constitue un niveau intermédiaire de précarité, marqué par des relations d'emploi instables ou atypiques, une grande variabilité des heures et des revenus, ainsi qu'une reconnaissance professionnelle limitée.

Il est toutefois important de souligner que cette modélisation se concentre exclusivement sur les dimensions liées aux conditions d'emploi (contrat, stabilité, rémunération, avantages sociaux, prévisibilité des horaires), sans inclure les conditions de travail physiques et psychologiques, pourtant centrales dans la définition de la précarité proposée dans ce chapitre. Ce choix ne traduit pas un manque d'importance, mais résulte d'une contrainte méthodologique : le devis expérimental exigeait de réduire la complexité du réel afin d'isoler certains mécanismes d'interprétation des signaux. Les avantages sociaux, les protections sociales élargies, les régimes de retraite, congés, ainsi que la qualité des conditions de travail (santé, sécurité, bien-être) n'ont donc pas été intégrés, bien qu'ils constituent des dimensions essentielles de la qualité de l'emploi largement reconnues dans la littérature (Cloutier, 2008; Kilolo-Malambwe, 2017). Leur absence ne reflète pas un manque d'importance, mais plutôt un choix méthodologique lié à la nature du devis expérimental, qui exigeait de réduire la complexité du réel pour isoler certains mécanismes d'interprétation des signaux. Cela dit, l'intégration de ces dimensions dans de futures recherches serait essentielle pour enrichir la compréhension globale du travail précaire, notamment en tenant compte de la manière dont les conditions de travail concrètes influencent la perception de l'équité, la stabilité professionnelle et la dignité au travail.

En somme, les trois modèles examinés dans ce mémoire — celui de Rodgers et Rodgers (1989), le cadre conceptuel de Cloutier (2008) et l'indice de précarité de Lewchuk (2016) — offrent chacun une lecture pertinente, mais partielle, du phénomène du travail précaire. C'est dans cette perspective que ce mémoire propose un modèle revisité, ancré dans une lecture critique des approches existantes. En combinant ces modèles, cette approche cherche à mieux capter les logiques organisationnelles et les dynamiques d'évaluation qui façonnent la précarité vécue par les personnes immigrantes sur le marché du travail québécois.

2.2 Les facteurs d'influence à l'assignation à des postes précaires

Bien que les travailleurs immigrants soient confrontés à de multiples défis sur le marché de l'emploi, certains éléments peuvent jouer un rôle de protection en atténuant les risques associés à leur

précarisation. Dans le cadre de ce mémoire, deux facteurs en particulier sont explorés pour évaluer leur influence sur la décision d'assignation à des postes plus ou moins précaires en contexte d'agence de placement : l'évaluation comparative et les communications organisationnelles.

L'évaluation comparative, délivrée par les autorités gouvernementales, est un document officiel qui atteste de l'équivalence entre un diplôme obtenu à l'étranger et un diplôme reconnu localement. Parallèlement, les communications organisationnelles peuvent orienter les comportements des recruteurs en instaurant un climat favorable à la diversité et à l'inclusion. Ces messages, lorsqu'ils sont bien formulés, peuvent avoir un effet puissant : ils indiquent que l'organisation évolue vers des pratiques plus inclusives et que ces comportements sont de plus en plus valorisés.

L'analyse de ces deux facteurs d'influence permet donc d'approfondir la compréhension des mécanismes concrets pouvant influencer la précarité de l'assignation des travailleurs immigrants en contexte d'agence de placement.

2.2.1 La théorie du signal

L'analyse des interactions sociales souligne que les signaux font partie de la vie : c'est ce qui nous permet de communiquer et prendre des décisions (Connelly et al., 2024). Les exemples de signaux utilisés par l'être humain pour communiquer tant verbalement que non verbalement sont nombreux. Par exemple, une personne peut décider de porter un tatouage pour signaler son appartenance à un groupe, une autre peut porter des bijoux spécifiques afin de signaler son statut social (Connelly et al., 2024) et une organisation peut s'assurer du prestige et de la diversité des membres siégeant à son conseil d'administration pour signaler sa légitimité à des investisseurs potentiels (Certo, 2003).

La théorie du signal permet de mettre en lumière les problèmes fondamentaux auxquels sont confrontés les décideurs, notamment la manière dont ils peuvent utiliser des signaux pour prendre des solutions rationnelles optimisées en réduisant l'incertitude dans des situations où l'information est incomplète et asymétrique (Bergh et al., 2014; Spence, 1973). Elle est largement utilisée dans des domaines tels que l'anthropologie, la biologie et le management. En anthropologie, Bird et Smith (2005) montrent que des comportements coûteux, tels que le fait d'offrir des ressources (nourriture, biens, services) sans rien attendre en retour ou la chasse de proies difficiles, servent de signaux honnêtes de richesse, de compétence ou de statut social dans les sociétés traditionnelles, car seuls les individus de haute qualité peuvent en assumer le coût. En biologie, Smith et Harper (1995) expliquent la fiabilité des signaux animaux par des mécanismes comme le principe du handicap : des traits coûteux, tels que la queue du paon ou les

rugissements des cerfs, indiquent une bonne condition physique, car ils sont difficiles à falsifier. Enfin, dans le domaine du management, Connelly et al. (2024) montrent que les entreprises utilisent des signaux coûteux pour réduire l'asymétrie d'information, par exemple en choisissant des auditeurs réputés lors d'une évaluation, en valorisant des diplômes prestigieux dans le recrutement ou en investissant dans la recherche et développement et la responsabilité sociale pour signaler leur crédibilité.

Quatre éléments sont centraux à cette théorie : l'émetteur du signal, le signal, le récepteur du signal et des coûts du signal (Bergh et al., 2014; Connelly et al., 2024).

L'émetteur de signal est souvent présenté comme quelqu'un qui possède des informations privilégiées sur un individu, un produit ou une organisation qui ne sont pas disponibles aux récepteurs de signal. Dans le contexte du marché de l'emploi, l'émetteur du signal est le candidat à la recherche d'un poste. Il possède des informations sur ses compétences, ses expériences et ses qualités qui ne sont pas disponibles pour les employeurs.

Le récepteur de signal, quant à lui, manque d'information sur l'individu, le produit ou l'organisation, mais aimerait accéder à ces informations dans le but de prendre une décision éclairée (Connelly et al., 2011). Dans le contexte du marché de l'emploi, le récepteur du signal est l'employeur offrant un poste. L'employeur cherche à évaluer les informations sur les candidats pour prendre des décisions de recrutement optimales.

Le signal peut être une action, un attribut ou une communication, dont la puissance réside dans leur coût, que l'émetteur peut manipuler pour transmettre des informations crédibles et précieuses à des parties externes (Connelly et al., 2024; Spence, 1973). Ainsi, les candidats envoient des signaux à l'employeur sous la forme de diplômes ou de certifications présentés dans leur curriculum vitae qui permettent aux employeurs de mieux évaluer leurs compétences potentielles. Parmi les attributs personnels observables qui constituent l'image d'un candidat, certains, comme l'éducation, peuvent être modifiés, tandis que d'autres, tels que l'origine ethnique et le sexe, sont immuables. Ces attributs fixes, observables et inaltérables sont appelés indices et le candidat a peu de contrôle sur ceux-ci (Spence, 1973).

Spence base sa théorie sur le fait que personne n'agit de manière irrationnelle en tant qu'individu (Spence, 1973). Les agents rationnels (ici les candidats) cherchent à agir dans leur intérêt personnel, parfois en collaborant et investissant, parfois en trompant pour exploiter la situation à leur avantage (Bangerter et al., 2012; Bergh et al., 2014; Spence, 1973). Par exemple, les individus font un investissement rationnel

dans l'éducation. S'ils ne le faisaient pas, ils gagneraient des salaires plus bas et la perte dépasserait le gain de ne pas investir dans l'éducation (Spence, 1973).

Afin d'être efficace, le signal doit être à la fois observable et coûteux afin que le récepteur soit en mesure de différencier les émetteurs de signaux de haute et de basse qualité (Connelly et al., 2024). Le coût du signal est ainsi un élément fondamental de la théorie du signal. Par coût, on entend l'ensemble des coûts dans le processus de signalisation, incluant les coûts de signalisation (frais associés à l'obtention d'une évaluation comparative), les coûts de pénalité (le rejet ou la sous-utilisation de l'évaluation comparative qui se traduit par une perte de revenus) ou d'autres coûts cachés (temps et énergie investis pour obtenir une évaluation comparative) (Connelly et al., 2024). Plus un signal est coûteux, plus il sera difficile à imiter, ce qui contribue à garantir leur qualité et par le fait même, la qualité de l'émetteur du signal.

Sous-jacent à la notion du coût du signal est le concept de l'équilibre de séparation (traduction libre de « *separating equilibrium* » : Bergh et al., 2014). Plus précisément, ce mécanisme permet aux récepteurs de signaux de distinguer les émetteurs de haute qualité de ceux de faible qualité. En évaluant les coûts liés à un signal et se basant sur les croyances quant à la relation entre le signal et les caractéristiques de l'émetteur, les parties confirment ou infirment leurs attentes par rapport au signal émis (Bergh et al., 2014). Par exemple, l'obtention d'un diplôme jugé plus prestigieux est un signal de la qualité potentielle du candidat (l'émetteur du signal), puisqu'un candidat de plus faible qualité ne serait pas en mesure de supporter les exigences associées à l'obtention du dit diplôme (Connelly et al., 2011).

2.2.1.1 Le signal dans le contexte de l'agence de placement

La théorie du signal est particulièrement pertinente dans le cadre de ce mémoire pour analyser les interactions entre les travailleurs immigrants et les recruteurs d'agences de placement. Dans ces environnements, les recruteurs doivent affecter des travailleurs à des postes à partir d'informations souvent limitées ou incomplètes sur les candidats (Spence, 1973). Cette asymétrie place le travailleur immigrant dans le rôle d'émetteur de signaux, alors qu'il communique, consciemment ou non, des informations sur ses compétences, sa motivation ou sa fiabilité. De son côté, le recruteur agit comme receveur de ces signaux, qu'il interprète en fonction de son propre cadre de références, de normes implicites ou d'attentes organisationnelles.

Dans cette logique de signalisation, certains attributs sont plus valorisés que d'autres. Or, il est courant que les personnes immigrantes soient surqualifiées pour les postes qu'elles occupent, notamment parce que leurs diplômes d'études ou leur expérience à l'étranger sont moins valorisés que des caractéristiques

perçues comme directement utiles en emploi, tels que l'efficacité, la disponibilité ou la force physique (CNESST, 2023). Cette hiérarchisation des signaux repose souvent sur des perceptions biaisées : par exemple, certains employeurs remettent en question la qualité des systèmes éducatifs étrangers ou doutent de la transférabilité des compétences acquises à l'étranger. Ce phénomène de dévalorisation n'affecte pas tous les immigrants de manière égale. En effet, la littérature montre que les immigrants issus de pays européens obtiennent de meilleurs résultats sur le marché du travail que ceux venant d'autres régions du monde, comme l'Afrique, l'Amérique latine ou l'Asie (Banerjee et Lee, 2015; Kilolo-Malambwe, 2017).

2.2.1.2 L'évaluation comparative comme signal de compétence reconnue

La non-reconnaissance des acquis et des compétences constitue un obstacle majeur à l'intégration des travailleurs immigrants sur le marché du travail (Ballesteros-Leiva et al., 2023; Béji et Pellerin, 2011) et explique pourquoi, en général, ils démontrent des performances inférieures par rapport à leur éducation et à leurs compétences, en comparaison aux populations natives. D'autres facteurs, tels que le genre, le pays d'origine ou l'ethnicité et le manque d'expérience sur le marché du travail canadien, peuvent également influencer la sous-performance des immigrants (Ali et Newbold, 2020).

Afin de palier à ces enjeux, des politiques de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger visant à valoriser et à certifier les compétences des personnes immigrantes ont été mises en place. L'évaluation comparative est un processus mené par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, qui permet de comparer de manière générale deux systèmes éducatifs officiels : un système d'un pays étranger et un établissement d'enseignement du Québec, en précisant leur équivalence en matière de niveau scolaire et de domaine de formation. Elle peut également être utilisée par des employeurs dans le cadre de l'embauche, à titre d'avis d'expert (Gouvernement du Québec, 2024b). Cela permet ainsi aux personnes évaluées de s'intégrer plus rapidement au marché du travail québécois, en valorisant les compétences acquises à l'étranger et en facilitant leur accès à des emplois correspondant à leur profil (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2024). À notre connaissance, aucune étude ne s'est intéressée directement à l'effet de cette mesure sur la précarité de l'assignation de travailleurs immigrants par les recruteurs d'agence de placement.

Ainsi, en s'appuyant sur la théorie du signal, on pourrait s'attendre à ce que la présence de l'évaluation comparative dans le dossier de candidature d'un travailleur (l'émetteur) agisse comme un signal qui sera interprété par le recruteur de l'agence (le récepteur) au moment de la prise de décision d'assignation des

candidats sur des postes à niveau de précarité variable. L'évaluation comparative implique un coût financier en raison des frais administratifs liés à la demande, ainsi qu'un coût en temps, car ces processus peuvent prendre jusqu'à plusieurs mois. Elle sert également de signal de *haute qualité* pour un travailleur, indiquant à l'employeur que celui-ci possède un diplôme étranger qu'il est possible de comparer à un diplôme local. Ainsi, l'hypothèse suivante est postulée :

H1 : Le candidat présentant une évaluation comparative dans son dossier de candidature sera plus souvent assigné à un poste vulnérable (versus précaire) que le candidat ne présentant pas une évaluation comparative.

2.2.2 La communication organisationnelle et l'influence normative

Au-delà des interventions potentielles au niveau gouvernemental, les agences de placement ont, elles aussi, leur rôle à jouer. En effet, via des interventions visant le développement organisationnel, elles peuvent contribuer activement à instaurer des milieux de travail plus sains, inclusifs et résilients. Le développement organisationnel (DO) constitue un levier stratégique permettant d'agir sur les dynamiques internes à l'organisation, en transformant les pratiques, les processus et les structures pour améliorer le bien-être et la performance collective (Grieves, 2000). Le DO favorise un alignement entre les valeurs organisationnelles et les comportements attendus, notamment par l'entremise de normes partagées. C'est ce qui nous amène à approfondir notre compréhension de la communication organisationnelle et des normes sociales, deux éléments clés qui influencent les comportements au sein des organisations.

La communication organisationnelle est généralement définie comme l'ensemble des processus de création, de diffusion et d'interprétation des messages au sein d'une organisation, qui permet de coordonner les activités, de partager les valeurs et d'orienter les comportements des membres (Goldhaber, 1986; Miller, 2012). Elle joue un rôle central dans la structuration des interactions entre les acteurs organisationnels, tout en façonnant les normes, les attentes et les cultures internes (Putnam et Nicotera, 2009). Dans une perspective de développement organisationnel, la communication représente un levier essentiel pour faciliter le changement. Elle permet notamment de diffuser des normes sociales de manière à influencer les décisions quotidiennes, par exemple celles liées à l'assignation des postes.

Le DO est un processus systématique et holistique lié à la mission de l'organisation visant à améliorer l'efficacité des individus, des groupes et des organisations par le biais d'interventions et d'actions collectives (Grieves, 2000; Kegan, 1971; Rowland, 2007). Dans les années 1960, le concept de *santé organisationnelle* est au cœur du développement de la discipline, ce qui signifie que pour atteindre

l'équilibre dans une organisation, il est essentiel de diagnostiquer les problèmes ou les besoins urgents de changement qui la font *souffrir* (Beckhard, 1969). Le DO est alors considéré comme un processus de changement soigneusement planifié qui se concentre sur la relation symbiotique et synergique entre l'individu et l'organisation, c'est-à-dire l'organisation dans son ensemble (Beckhard, 1969). Cette approche cherche à améliorer l'efficacité organisationnelle en tenant compte des interactions entre les systèmes, les cultures et les personnes (Beckhard, 1969; Kegan, 1971; Rowland, 2007).

Aujourd'hui, la discipline du DO a évolué pour s'adapter aux contextes complexes et multiculturels dans lesquels évoluent les organisations. Si elle conserve son ancrage dans les sciences du comportement, le DO contemporain s'appuie désormais sur une approche plus large, orientée vers la durabilité, l'inclusion et l'agilité organisationnelle (Cummings et Worley, 2014). Il ne s'agit plus seulement d'améliorer la performance, mais aussi de bâtir des cultures organisationnelles résilientes et éthiques, capables de faire face à des enjeux de diversité, d'équité et d'innovation. Le DO contemporain met l'accent sur la participation active des membres de l'organisation au changement, en valorisant l'apprentissage organisationnel, l'intelligence collective et la cocréation de solutions (Burnes et Cooke, 2013). Il intervient à plusieurs niveaux (individuel, groupe, organisation), en s'appuyant sur des méthodologies variées, comme le coaching, le diagnostic participatif, les interventions de groupe ou les approches de changement dialogiques (Bushe et Marshak, 2009).

La culture organisationnelle est l'un des domaines d'intérêt du DO (Rowland, 2007) et fait référence aux normes, symboles, valeurs, idéologies, règles, émotions, mythes, rituels, comportements et structures collectives d'une organisation (Alvesson, 2002; Frost et al., 1985; Grievess, 2000; Schein, 1992). Elle influence tous les aspects de la vie organisationnelle, des comportements aux processus décisionnels, des changements stratégiques au leadership quotidien, en passant par les relations entre gestionnaires, employés et clients (Alvesson, 2002). Elle peut également être définie comme une force sociale invisible et puissante qui influence et guide les comportements des employés plus fortement que les systèmes de contrôle formels, les procédures et l'autorité (O'Reilly et al., 1991; Schein, 1992). Afin de diriger des actions coordonnées dans une organisation, il est essentiel d'avoir des idées, croyances et significations communes, acceptées comme allant de soi (Alvesson, 2002; Smircich, 1985).

Dans ce contexte, les normes sociales prennent une importance centrale : elles servent de repères implicites aux membres de l'organisation, façonnant les comportements au quotidien. Les normes sont des attentes de comportements acceptables détenues par les membres d'une organisation et ont la force d'une obligation ou d'une pression sociale (Dal Bó, 2007; Hogan et Coote, 2014; O'Reilly et al., 1991;

Schein, 1992). Elles encouragent certains types de comportements en raison du désir des individus de signaler leurs caractéristiques personnelles, leurs valeurs ou leur conformité aux attentes de l'organisation aux autres ou à eux-mêmes (Bénabou et Tirole, 2011). C'est ainsi qu'en mettant l'accent sur certaines valeurs et en établissant des normes en fonction de comportements attendus, les gestionnaires peuvent construire une culture organisationnelle qui exerce une influence puissante et convaincante sur le comportement des employés (Mumford et al., 2002; Tellis et al., 2009).

Ainsi, la compréhension du rôle des normes sociales devient essentielle pour les initiatives de changement organisationnel, notamment lorsque les gestionnaires cherchent à influencer les comportements. Par exemple, le comportement éthique en affaires repose sur la conformité aux normes morales, règles, standards, principes et codes définis par l'entreprise comme des lignes directrices pour des comportements moralement acceptables pour les membres de l'organisation (Jones, 1991; Lewis, 1985). En général, ces codes sont alignés avec les standards moraux de la société dans laquelle l'organisation opère (Klein et Ben Hador, 2021). Par contre, lorsque les lois sont en conflit avec les normes, leur conformité et leur application deviennent plus faibles (Acemoglu et Jackson, 2014). La théorie normative du comportement (Cialdini et al., 1990, 1991) offre un cadre d'analyse pertinent pour décortiquer l'effet d'influence du comportement via les normes sociales et sera mobilisée dans le mémoire.

2.2.2.1 La théorie normative du comportement

Le concept de conduite normative se réfère principalement au concept de normes sociales, un concept central en psychologie sociale (Sparkman et Walton, 2019). Les normes sociales jouent un rôle crucial dans la régulation du comportement humain : les individus ont tendance à se conformer aux attentes sociales, ce qui peut être exploité pour encourager des comportements souhaitables (Cialdini et al., 1991; Mortensen et al., 2018). Des interventions normatives ont pu être étudiées dans divers contextes, entre autres, mais sans s'y limiter, la réduction de la consommation excessive d'alcool (Neighbors et al., 2004), la valorisation d'une alimentation plus saine (Robinson et al., 2014), la promotion de comportements pro-environnementaux, tels que le recyclage (Schultz, 1999) et la diminution des déchets jetés par terre dans les endroits publics (Cialdini et al., 1990, 1991; Kallgren et al., 2000; Reno et al., 1993).

Lorsqu'on considère l'influence normative sur le comportement, la théorie normative du comportement (Cialdini et al., 1990, 1991) permet d'illustrer la distinction entre deux types de normes qui influencent de manière différente le comportement des individus, chacune renvoyant à une source différente de motivation, les normes descriptives et les normes injonctives (Cialdini et al., 1990).

Les normes injonctives, ou les normes de « *ce qui doit* », sont des standards sociaux qui indiquent ce qui est perçu comme moralement approuvé ou désapprouvé dans un groupe (Cialdini et al., 1991). Elles influencent le comportement des individus en leur fournissant des indications sur ce qu'ils devraient faire ou éviter (Cialdini et Trost, 1998) : respecter les attentes du groupe aide à éviter les punitions et atteindre une situation qui profite à l'ensemble du groupe (Fehr et Fischbacher, 2004). Contrairement aux normes descriptives, qui se basent sur ce que les membres du groupe référence font réellement, les normes injonctives se concentrent sur ce que les gens pensent qu'il est approprié de faire ou non dans un contexte social donné (Cialdini et al., 1991). En d'autres termes, les individus se sentent forcés d'agir de manière à être perçus positivement par leur entourage. L'impact de ces normes est renforcé par le fait qu'elles nécessitent un processus cognitif plus élaboré, où les individus réfléchissent à l'image qu'ils projettent aux autres et veillent à se conformer aux attentes sociales établies (Jacobson et al., 2011; Kredentser et al., 2012).

Les normes descriptives réfèrent à la perception de ce que la plupart des gens font au sein d'un groupe : « si tout le monde fait, pense ou croit cela, cela doit être une chose raisonnable à faire, penser ou croire » [traduction libre] (Cialdini et al., 1991, p. 203). Ainsi, un individu est porté à adapter son comportement en se basant sur ses observations de ce que les autres font. Ces normes motivent les individus en leur offrant des preuves sociales sur les actions efficaces, précises et adaptées, tout en répondant à leur désir de prendre de bonnes décisions (Jacobson, 2024). Les normes descriptives permettent d'économiser un effort mental et de bénéficier de la sagesse collective : puisqu'elles reposent sur l'observation des comportements des autres, elles sont donc moins exigeantes cognitivement pour l'individu (Fehr et Fischbacher, 2004; Jacobson, 2024). En d'autres mots, la popularité d'un comportement renforce son influence : plus un comportement est répandu, plus il est susceptible d'influencer les actions des membres du groupe (Mortensen et al., 2018). Cela signifie que les gens peuvent être influencés par ce que font les autres, sans nécessairement se soucier des attentes sociales.

Les normes descriptives établissent des repères que les individus cherchent à suivre. Ils se basent sur ces critères pour jauger leurs actions : agir en dehors de ces normes peut être considéré comme déviant, que ce soit par excès ou par défaut. Par exemple, dans le cadre d'une étude en psychologie environnementale, Schultz (1999) met sur pied une campagne de marketing social visant à réduire la consommation d'électricité dans les foyers résidentiels. Cette intervention repose sur la diffusion de normes descriptives indiquant la consommation moyenne d'électricité dans un quartier donné. En permettant aux participants de comparer leur propre comportement à celui de leurs voisins, ces messages ont eu l'effet d'aimant. Les

individus ayant une consommation supérieure à la moyenne étaient incités à réduire leur usage, tandis que ceux consommant déjà moins avaient tendance à augmenter légèrement leur consommation, dans un effort de s'aligner avec la norme (Schultz, 1999).

Un autre exemple d'utilisation des normes descriptives est lorsque des publicités montrent des foules qui se précipitent pour acheter des produits ou en affirmant que leurs produits sont les « plus populaires », les « plus vendus ». Cela aide à séduire les consommateurs non pas en prouvant directement la qualité de leurs produits, mais en laissant entendre que de plus en plus d'autres les aiment. Pour de nombreux consommateurs, cela suffit souvent comme preuve (Cialdini et al., 1991). Cette dynamique est également illustrée dans une expérimentation de Milgram, Bickman et Berkowitz (1969) : en augmentant graduellement la taille d'un groupe de personnes qui regardaient vers le ciel à un coin de rue, ils ont constaté que 84 % des passants les imitaient. Cela montre que si quelqu'un voit qu'un comportement devient de plus en plus courant, il est plus enclin à le reproduire, pensant que c'est devenu la norme (Cialdini et al., 1991).

2.2.2.2 Les normes dynamiques

Jusqu'à récemment la recherche s'est surtout intéressée à l'impact des normes statiques (normes injonctives et descriptives dans un moment spécifique) sur le comportement. Des travaux récents indiquent que les normes dynamiques (qui présentent l'évolution d'une norme descriptive) peuvent souvent être plus efficaces pour inciter à la conformité que des messages basés sur des actions d'une majorité statique (Sabherwal, 2021). Les normes dynamiques indiquent des changements répandus et reflètent des transformations des comportements ou des attitudes des autres (Sparkman et Walton, 2019). La puissance de la norme dynamique repose sur la notion de préconformité : lorsque les gens constatent qu'un comportement devient de plus en plus populaire, ils commencent à croire qu'il va continuer à se développer et à être largement adopté dans le futur. Ils adoptent ce comportement et agissent comme s'il était déjà largement accepté, même si ce n'est pas encore la norme (Sparkman et Walton, 2017). Ainsi, le concept de la norme dynamique est particulièrement intéressant dans un contexte où la propension à un comportement est actuellement faible, comme c'est le cas dans certaines agences de placement où les pratiques éthiques ou inclusives peuvent encore être marginales.

Les normes dynamiques permettent notamment de réduire les barrières psychologiques au changement des individus. Dans le cadre des enjeux sociaux, tels que la santé, l'environnement et la justice sociale, des changements au niveau individuel sont souvent nécessaires comme premier pas vers un changement

social (Sparkman et Walton, 2019). Le changement peut souvent être perçu comme insurmontable, inatteignable, peu significatif ou en contradiction avec notre image de soi (Sparkman et Walton, 2017, 2019). Observer d'autres personnes adopter un nouveau comportement peut aider un individu à se sentir plus à l'aise avec l'idée de changer et à surmonter les obstacles associés au changement. Les normes dynamiques créent l'impression que ce changement est déjà en cours et qu'il est de plus en plus accepté par la société (Sparkman et Walton, 2019).

Sparkman et Walton (2017) se sont intéressés à l'influence normative dans le contexte de la réduction de la consommation de viande. Les chercheurs voulaient voir l'effet différentiel de la norme descriptive statique et de la norme descriptive dynamique. Les participants ont ainsi été exposés aléatoirement à un seul des deux énoncés. Dans la condition « norme descriptive statique », les participants ont été exposés à l'énoncé :

Des recherches récentes ont montré que 30 % des Américains s'efforcent de limiter leur consommation de viande. Cela signifie que 3 personnes sur 10 mangent moins de viande qu'elles ne le feraient autrement. [traduction libre] (Sparkman et Walton, 2017, p. 1670)

Alors que pour la condition « norme descriptive dynamique », l'énoncé met de l'avant l'évolution de la tendance au cours des dernières années, indiquant qu'un changement récent a eu lieu dans les habitudes de consommation alimentaire :

Certaines personnes commencent à limiter la quantité de viande qu'elles consomment. Cela est vrai à la fois au niveau national et ici à Stanford. Plus précisément, des recherches récentes ont montré que, au cours des 5 dernières années, 30 % des Américains ont commencé à faire un effort pour limiter leur consommation de viande. Cela signifie que, ces dernières années, 3 personnes sur 10 ont changé de comportement et ont commencé à manger moins de viande qu'elles ne le feraient autrement. [traduction libre] (Sparkman et Walton, 2017, p. 1670)

Les résultats illustrent que la norme dynamique influence davantage l'intention comportementale des participants : 34 % des participants dans la condition de norme dynamique ont opté pour un repas végétarien, tandis que seulement 17 % des participants dans la condition de la norme statique ont fait le même choix.

Dans une autre étude réalisée par les mêmes chercheurs, portant cette fois sur la réduction de consommation d'eau, les chercheurs ont placé des panneaux dans les buanderies de trois résidences universitaires qui ont été assignées de manière aléatoire à une des trois conditions : norme dynamique, norme statique ou groupe contrôle. Les deux conditions demandaient aux résidents d'économiser de l'eau en utilisant des brassées complètes, la seule différence entre les panneaux étant leurs titres. Le panneau de norme statique indiquait : « La plupart des résidents de Stanford utilisent des charges complètes ! Aidez

Stanford à économiser de l'eau ! » [traduction libre] (Sparkman et Walton, 2017, p. 1671). Le panneau de norme dynamique indiquait : « Les résidents de Stanford changent : désormais, la plupart utilisent des charges complètes ! Aidez Stanford à économiser de l'eau ! » [traduction libre] (Sparkman et Walton, 2017, p. 1671). Les résultats de l'étude illustrent encore une fois que la norme dynamique a un impact plus marqué sur la réduction de la consommation de l'eau dans la buanderie : dans la condition dynamique, les participants ont diminué leur utilisation de la buanderie de 28,5 %, tandis que dans la condition statique, la réduction n'était que de 2,5 % (Sparkman et Walton, 2017).

Par ailleurs, de plus en plus d'agences de placement cherchent aujourd'hui à se distinguer en adoptant des pratiques plus responsables, que ce soit en matière de transparence, d'équité dans le traitement des travailleurs ou d'innovation sociale (Fudge et Strauss, 2014; Vosko, 2010). Ce changement peut être motivé à la fois par une pression sociale croissante et par la recherche d'un avantage concurrentiel, particulièrement dans un marché du travail où la réputation éthique devient un facteur de différenciation (Gonos, 1997). Certaines agences investissent ainsi dans des politiques de gestion responsable, dans la certification de leurs pratiques, ou encore dans des partenariats communautaires visant à favoriser l'intégration des groupes marginalisés (Organisation internationale du travail, 2016). Selon la théorie des normes dynamiques, ces initiatives encore minoritaires pourraient jouer un rôle essentiel dans la transformation des pratiques, en générant un effet d'entraînement à partir d'indices positifs de changement collectif (Peck et Theodore, 2001; Sparkman et Walton, 2019).

Il est ainsi possible d'envisager que l'exposition de personnel d'agences de placement à une norme dynamique illustrant le changement du comportement des recruteurs d'agence (par exemple : au cours des dernières années, X% des recruteurs ont moins souvent attribué des contrats précaires aux candidats immigrants) permettrait de réduire l'assignation précaire des travailleurs immigrants.

L'hypothèse suivante est ainsi proposée :

H2 : Les recruteurs exposés à la norme dynamique assigneront plus souvent le candidat immigrant à un poste vulnérable (versus précaire) que les participants n'ayant pas été exposés à la norme dynamique (condition contrôle).

Chapitre 3

MÉTHODOLOGIE

Le troisième chapitre de ce mémoire présente le cadre méthodologique de l'étude. Il aborde la démarche de recherche, le plan de l'étude et l'échantillon. Il décrit également la collecte des données, y compris la technique utilisée et le déroulement de l'étude.

3.1 La démarche de la recherche

Cette étude s'appuie une approche hypothético-déductive (Chevrier, 2009) et s'inscrit dans le contexte spécifique du marché de l'emploi et de l'immigration. Les hypothèses seront testées par le biais d'une étude visant à évaluer l'effet de la reconnaissance des acquis et de la communication organisationnelle, notamment via la présentation d'une norme dynamique simulée indiquant qu'un nombre grandissant de recruteurs changent leur comportement et assignent moins souvent des travailleurs immigrants sur des postes précaires. L'objectif est d'observer l'effet de ces facteurs sur le choix du placement et ultimement de réduire la précarité des emplois occupés par les employés immigrants.

3.2 Considérations éthiques

Comme l'étude proposée vise des êtres vivants, une certification éthique a été obtenue auprès du Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (CERPE), qui a approuvé l'étude. Le formulaire de certification éthique 2025-7639 est disponible en Annexe A.

Étant donné la sensibilité du sujet de recherche, une technique de dissimulation (subterfuge) a été utilisée pour éviter que les participants n'adaptent leurs réponses en fonction de ce qu'ils pensent être socialement acceptable. En effet, révéler dès le départ l'objectif réel de l'étude aurait pu engendrer une forme d'autocensure ou de gestion de l'image, nuisant à la validité des résultats (Fisher, 1993; Tourangeau et Yan, 2007). Ceci aurait introduit une source d'erreur potentielle dans la collecte de données, soit le biais de désirabilité sociale lié aux décisions de placement par les participants. Ce biais pourrait se traduire par leur réticence ou leur incapacité à rapporter avec précision leur position sur des sujets sensibles, dans le but de projeter une image favorable ou d'éviter l'embarras (Fisher, 1993).

Lors de l'invitation à participer à l'étude, les participants ont simplement été informés qu'ils prenaient part à une étude sur la prise de décision avec un minimum d'information, sans mention du réel sujet de la

recherche. Une fois le questionnaire complété, le véritable objectif de l'étude leur a été dévoilé, dans une section dédiée au débriefing.

Dans le message de débriefing, les participants ont été informés du véritable objectif de l'étude, soit l'effet des normes dynamiques et l'évaluation comparative sur l'assignation de travailleurs immigrants à des postes précaires ou vulnérables. Le débriefing expliquait que le recours au subterfuge visait à préserver l'authenticité des réponses, en évitant que les participants n'ajustent leur comportement aux attentes perçues. À la lumière de cette nouvelle information, les participants ont été invités à confirmer leur consentement à nouveau et ont ainsi eu l'opportunité de retirer leur consentement à l'utilisation de leur réponse.

Ce processus est conforme aux normes éthiques internationales de l'American Psychological Association (2017) encadrant la recherche avec subterfuge, qui indiquent que l'usage de la tromperie est acceptable uniquement si elle est scientifiquement justifiée, que le préjudice potentiel est minimal et qu'un débriefing clair et respectueux est prévu immédiatement après la participation.

3.3 Devis de recherche

Le devis de recherche expérimental s'appuie sur une logique de comparaison entre conditions expérimentales manipulées (par exemple, la présence ou l'absence d'évaluation comparative et de normes dynamiques). Ce cadre méthodologique permet de tester des hypothèses causales en isolant les effets spécifiques de chaque variable indépendante sur la variable dépendante (Field, 2018), ici l'assignation du candidat à un poste [précaire] ou [vulnérable].

Ce type de devis est particulièrement utile dans le cadre de cette étude, qui vise à mesurer l'impact de manipulations sociales sur un comportement décisionnel (l'assignation d'un candidat à un poste). En effet, les devis expérimentaux sont puissants pour explorer les liens de cause à effet, car ils permettent de manipuler directement les variables d'intérêt tout en contrôlant l'environnement expérimental (Field, 2018). Ce devis permet d'isoler les effets principaux de chaque facteur, ainsi que leur interaction, sur les comportements d'assignation des participants.

Dans cette étude, un devis expérimental à deux facteurs (2x2) a été utilisé. Les facteurs sont l'évaluation comparative (présence d'évaluation comparative versus absence de l'évaluation comparative) et la norme dynamique (présence de la norme dynamique versus absence de la norme dynamique), créant ainsi quatre conditions expérimentales. Les participants ont ainsi été aléatoirement assignés à une des quatre

conditions expérimentales suivantes : 1) sans évaluation comparative, sans normes dynamiques; 2) avec évaluation comparative, sans normes dynamiques; 3) sans évaluation comparative, avec normes dynamiques; et 4) avec évaluation comparative, avec normes dynamiques.

La méthodologie des vignettes expérimentales (voir Aguinis et Bradley, 2014), qui consiste à présenter aux participants d'une étude des scénarios réalistes pour évaluer des variables comme les intentions, les attitudes et les comportements, a été mobilisée pour ce projet. Une vignette peut-être une description d'une personne, d'un objet ou d'une situation et peut inclure des images, des vidéos et d'autres médias (Atzmüller et Steiner, 2010; Hughes et Huby, 2002). Cette approche permet d'améliorer le réalisme des expériences et de manipuler et contrôler les variables indépendantes (Aguinis et Bradley, 2014; Atzmüller et Steiner, 2010). Elles sont utilisées pour rendre l'expérience plus immersive et permettre aux participants de se sentir impliqués dans la situation décrite. En rendant les environnements expérimentaux plus proches des environnements naturels, les effets observés sont alors plus prononcés (Aguinis et Bradley, 2014).

Par ailleurs, l'utilisation de vignettes dans le questionnaire permet de créer des scénarios hypothétiques, une approche particulièrement adaptée pour étudier des dilemmes éthiques (Aguinis et Bradley, 2014). Ces situations impliquent souvent des enjeux sensibles ou complexes, difficiles à observer en contexte réel pour des raisons éthiques ou pratiques (Hughes et Huby, 2002). Les vignettes offrent ainsi un cadre contrôlé dans lequel il est possible d'examiner les décisions et jugements des participants, tout en respectant les principes éthiques de la recherche (Aguinis et Bradley, 2014). Cette méthode encourage également une réflexion plus authentique, en plaçant les participants dans des situations réalistes qui facilitent l'exploration de leurs réactions face à des contextes moralement ambigus. Elle permet également aux participants de projeter leurs valeurs, normes et biais implicites dans leurs réponses (Finch, 1987).

3.3.1 Procédures

Les participants ont été recrutés via Léger, une firme de recherche marketing qui offre des services de panel en ligne via leur plateforme LEO (Leger, 2025). Le questionnaire a été suggéré aux participants dans leur profil de membre LEO, où ils étaient libres d'y répondre ou non. La plateforme utilisée pour la collecte de données est Qualtrics. Les données de la collecte sont donc hébergées sur le serveur de l'UQAM, ce qui en fait un choix très sécuritaire quant à la protection de la confidentialité des données.

Nous avons choisi une collecte de données effectuée via un questionnaire auto-administré par voie électronique. Bien que le questionnaire auto-administré permette de rejoindre un échantillon varié de participants, la représentativité des résultats peut toutefois être limitée par la *division numérique* (Fricker et al., 2005; Rivara et al., 2011), c'est-à-dire le fait qu'ils ne s'adressent qu'aux individus connectés à Internet. Plus précisément, le profil des répondants des panels en ligne tend vers les utilisateurs fréquents d'Internet, ce qui signifie qu'ils sont souvent plus jeunes, plus riches et plus scolarisés (Gingras et Belleau, 2015). Ces répondants sont également souvent exposés à une diversité d'opinions et d'informations sur Internet, ce qui pourrait indiquer une plus grande ouverture d'esprit sur certains sujets sociaux (Bosnjak et al., 2013; Stephenson et Crete, 2011; Strabac et Aalberg, 2011). On observe également une sous-représentation de certains groupes de la population, tels que les aînés, les personnes vivant en régions éloignées, les minorités visibles et les personnes à faibles revenus (Bethlehem, 2008; Lindhjem et Navrud, 2011). Les questionnaires en ligne peuvent donc introduire des biais de représentativité dans les résultats.

Malgré ces désavantages, le sondage en ligne demeure un choix pertinent dans le cadre de ce mémoire. D'une part, il permet une collecte de données rapide, économique et à grande échelle, facilitant l'accès à un nombre important de participants en peu de temps (Evans et Mathur, 2005). D'autre part, l'anonymat qu'il procure favorise des réponses plus honnêtes sur des sujets sensibles, par exemple les attitudes liées à la diversité ou les pratiques de recrutement (Joinson, 1999). Enfin, les outils numériques permettent une automatisation du traitement des données, réduisant ainsi les erreurs de saisie et facilitant les analyses. En d'autres mots, bien que certaines limites de représentativité soient présentes, l'utilisation du questionnaire en ligne demeure une méthode adaptée aux objectifs de cette étude.

Avant de lancer le questionnaire, nous avons d'abord effectué un prétest auprès d'une cinquantaine de participants afin de nous assurer de son bon fonctionnement. Cette étape a permis de vérifier que l'ensemble des questions s'affichaient correctement, que les champs obligatoires étaient bien paramétrés et que les participants ne pouvaient pas soumettre de réponses incomplètes. Nous avons également testé les logiques d'embranchement, d'abord pour nous assurer que les personnes ne correspondant pas aux critères d'inclusion de l'étude étaient redirigées automatiquement vers la plateforme LEO, sans pouvoir poursuivre le questionnaire, mais également pour garantir le respect des critères de sélection établis dans le protocole de recherche. Une fois le pré-test complété, le questionnaire a alors été suggéré aux membres de la plateforme LEO qui répondait aux critères d'inclusion. La version finale du questionnaire utilisée dans ce mémoire est disponible en Annexe B.

Le nombre de participants cible a été atteint en un peu moins de deux semaines. Une fois le quota de réponse atteint, le questionnaire a été retiré de la plateforme LEO et désactivé dans Qualtrics.

3.3.2 Mise en contexte

Les participants ont été invités à prendre part à une étude sur la prise de décision avec un minimum d'informations, dans laquelle ils ont pu se projeter dans le rôle d'un recruteur au sein d'une agence de placement. Cette mise en situation a été précisée dès l'invitation à participer, puis reprise au début du questionnaire afin de favoriser l'immersion dans le scénario. L'invitation est disponible en Annexe B.

Lorsqu'un individu forme des jugements sur le comportement d'une autre personne, il peut être influencé par le biais de correspondance, c'est-à-dire qu'il a tendance à accorder plus de poids aux motivations ou aux caractéristiques de l'individu observé qu'aux variables situationnelles influençant le comportement (Gawronski, 2004; Gilbert et Malone, 1995; Gomide et al., 2024; Masuda et Kitayama, 2004). La méthode de la prise de perspective (traduction libre de « *perspective-taking* », Hooper et al., 2015, p. 69), qui consiste à adopter le point de vue d'une autre personne (Parker et Axtell, 2001), est une stratégie efficace pour réduire l'effet du biais de correspondance (Hooper et al., 2015). Cette méthode de questionnement indirect permet également de réduire le biais de désirabilité sociale des participants (Galinsky et al., 2005). En se distanciant de leur propre identité, les participants sont plus enclins à fournir des réponses sincères et moins influencées par le désir de se présenter sous un jour favorable (Fisher, 1993).

Dans le cadre de cette étude, nous avons demandé aux participants de répondre au questionnaire comme s'ils étaient recruteurs dans une agence de placement. Cette approche permet de faire émerger les biais implicites des répondants dans des situations moralement ou socialement ambiguës, en les amenant à projeter leurs propres attitudes (Campbell, 1950; Holmes, 1968; Sherwood, 1981). Par exemple, si un répondant indique que *d'autres personnes* seraient susceptibles de boire et de conduire dans certaines circonstances, cette réponse est interprétée comme révélatrice de ses propres croyances ou prédispositions personnelles [traduction libre] (Fisher, 1993, p. 4).

Après avoir accepté de participer à l'étude et donné leur consentement éclairé, les répondants ont pu visualiser des documents conçus pour refléter fidèlement la réalité des recruteurs d'agences. Le premier document était un courriel du superviseur, présentant sommairement l'entreprise fictive dans laquelle le recruteur travaille et donnant les instructions concernant le placement des employés. Le deuxième document était un mémo interne présentant le compte-rendu d'un congrès destiné à des professionnels du recrutement. Le troisième document présentait les candidatures à assigner sous la forme de CV. Enfin,

les descriptions de postes à combler ont été fournies au participant. En se référant au dossier d'information fourni, le participant a alors pu compléter le questionnaire.

Une fois le questionnaire complété, les participants ont pu lire un débriefing expliquant le véritable objectif de l'étude (tel que mentionné dans la section « Considérations éthiques »). Leur consentement a été demandé à nouveau, et ils ont eu la possibilité de le retirer s'ils le souhaitaient, après avoir été informés du sujet réel de l'étude.

3.3.3 Manipulations expérimentales

Afin d'examiner les facteurs qui influencent les décisions de placement envers les candidats immigrants, deux manipulations expérimentales ont été mises en place dans cette étude. Ces manipulations visent à isoler l'effet de variables spécifiques sur la précarité du placement attribué aux candidats (variable dépendante). La première manipulation concerne la présence ou l'absence d'une évaluation comparative des diplômes (variable indépendante). La deuxième manipulation expérimentale explore l'effet modérateur d'une norme dynamique (variable modératrice).

3.3.3.1 L'évaluation comparative

La première manipulation expérimentale vise à observer les effets de la présence ou de l'absence d'une évaluation comparative (variable indépendante) sur la précarité du placement des candidats immigrants (variable dépendante). Tous les participants ont été exposés aux deux mêmes candidatures présentées sous forme de CV, l'une d'un travailleur né au Québec et l'autre d'un travailleur formé à l'étranger, au Maroc.

Les CV ont été rédigés de façon identique pour les deux types de candidats, à l'exception des éléments contextuels liés au pays d'origine tels que les noms d'entreprises et les lieux géographiques. Chaque CV suit un format classique, comportant une section de formation académique et trois expériences de travail variées, toutes dans le domaine du soutien administratif. Les candidats cumulent près de 20 ans d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires, reflétant une expertise similaire dans le domaine. Les diplômes obtenus par les deux candidats sont équivalents sur le plan académique, la principale différence étant le lieu où les études ont été complétées.

La variation expérimentale porte sur la présence ou l'absence de l'évaluation comparative jointe au CV du candidat immigrant. Les participants ont été répartis aléatoirement en deux groupes. Dans la condition

« avec évaluation comparative », les participants ont reçu un document simulant une évaluation officielle délivrée par le gouvernement québécois, indiquant que le diplôme du candidat immigrant (une licence en gestion et administration des entreprises obtenue au Maroc) est équivalent à un baccalauréat en administration au Québec. Conforme aux évaluations comparatives officielles, le document précise également des informations complémentaires : établissement d'enseignement, durée du programme, domaine d'éducation, et reconnaissance officielle du diplôme.

Dans la condition « sans évaluation comparative », les participants ont pu seulement consulter les deux CV, sans informations supplémentaires. Ainsi, le contenu de base des candidatures demeure constant d'un groupe à l'autre : la seule différence réside dans la présence ou non de l'évaluation comparative. Cette manipulation permet d'isoler l'effet de ce document sur le choix de placement des participants. Les documents complets, incluant les CV et l'évaluation comparative simulée, sont disponibles en Annexe B.

3.3.3.2 Les normes dynamiques

La deuxième manipulation expérimentale vise la norme descriptive dynamique. Tous les participants ont reçu un mémo interne simulant un compte-rendu d'un congrès fictif de professionnels du recrutement. Ce mémo, présenté sous la forme d'un message dans un canal Microsoft Teams, était conçu pour renforcer la crédibilité du scénario expérimental et la prise de perspective des participants. Il expose des nouvelles et des tendances dans le secteur du recrutement. La seule différence entre les deux conditions expérimentales est la présence ou l'absence d'un énoncé reflétant une norme dynamique.

Dans la condition avec norme dynamique, le mémo présente trois énoncés, dont un d'entre eux introduit une norme dynamique en lien avec les pratiques de placement des travailleurs immigrants. Voici l'énoncé inséré dans cette condition :

Certaines agences de placement désirent réduire les attributions de contrats précaires aux candidats immigrants. Plus précisément, des recherches ont montré qu'au cours des cinq dernières années, 30 % des recruteurs ont moins souvent attribué des contrats précaires aux candidats immigrants. En d'autres mots, 3 recruteurs sur 10 ont changé leur comportement en lien avec l'assignation des contrats.

Cet énoncé est adapté de la formulation utilisée par Sparkman et Walton (2017, p. 1670), qui ont démontré que le fait de mettre en évidence un changement comportemental en cours, plutôt qu'un comportement stable, peut accroître la probabilité d'adoption de ce comportement par autrui. Leur texte original se présente comme suit :

« Certaines personnes commencent à limiter la quantité de viande qu'elles consomment. Cela est vrai à la fois au niveau national et ici à Stanford. Plus précisément, des recherches récentes ont montré que, au cours des 5 dernières années, 30 % des Américains ont commencé à faire un effort pour limiter leur consommation de viande. Cela signifie que, ces dernières années, 3 personnes sur 10 ont changé de comportement et ont commencé à manger moins de viande qu'elles ne le feraient autrement. » [traduction libre] (Sparkman et Walton, 2017, p. 1670)

L'énoncé présenté aux candidats s'appuie sur cette même logique : en signalant que le comportement de certains recruteurs est en train d'évoluer, on incite les recruteurs à qui on s'adresse à se conformer à une tendance émergente perçue comme potentielle norme future.

Dans la condition sans norme dynamique, les participants ont reçu le même mémo, à l'exception de l'énoncé présentant la norme dynamique, de sorte que le document ne contenait que deux énoncés informatifs. Ainsi, les contenus des deux conditions étaient identiques à l'exception de la présence ou de l'absence de la norme dynamique, permettant d'isoler son effet.

L'objectif de cette manipulation est d'examiner si d'exposer les recruteurs à l'idée qu'un nombre croissant de leurs pairs modifient leur comportement – c'est-à-dire qu'ils attribuent moins de contrats précaires aux travailleurs immigrants – peut influencer leurs propres décisions de placement. Le mémo interne utilisé dans ce mémoire est reproduit en Annexe B.

3.3.4 Vérification de la qualité des réponses

Une question de vérification a été incluse dans le questionnaire pour évaluer l'attention des participants lors de la complétion et la qualité de leurs réponses. Cela nous permet d'éliminer des questionnaires où les candidats répondent sans porter attention à l'authenticité et véracité de leurs réponses. Pour ce faire, nous avons demandé aux participants de sélectionner tous les fruits dans une liste mélangeant fruits et animaux. Pour que la participation soit considérée comme valide, les participants devaient réussir cette question de vérification.

Nous avons également ajouté une question ouverte demandant aux participants quel leur semblait être le véritable objectif de l'étude. Les participants ayant correctement identifié l'objectif de l'étude risquent d'adapter leurs réponses en fonction de ce qu'ils croient socialement souhaitable. Ainsi, cette question permet de détecter et éventuellement exclure ces réponses, afin de limiter l'effet du biais de désirabilité sociale et de préserver l'intégrité des données.

3.3.5 Mesures comportementales de l'assignation à un poste précaire ou vulnérable

Tous les participants ont été invités à positionner les deux candidats (candidat natif versus candidat immigrant [avec ou sans évaluation comparative]) qui leur ont été présentés à deux postes d'agent administratif. Dans les deux cas, les descriptions de poste sont basées sur celles du métier d'agent administratif de Guichet-Emploi Canada (Gouvernement du Canada, 2024b).

Le choix du poste d'agent administratif repose sur trois éléments principaux. D'abord, il s'agit d'un métier largement représenté dans les offres publiées en ligne par les agences de placement. Ensuite, plusieurs études ont souligné que les fonctions administratives font partie des catégories d'emplois les plus fréquemment externalisées à des agences, notamment pour des besoins temporaires ou des remplacements (Vultur, 2016). La prédominance des agences de placement dans le secteur tertiaire, notamment dans les services administratifs, renforce également la pertinence du poste d'agent administratif (Association de placement en personnel, agences et conseillers, 2025).

Bien que les deux postes soient proposés par une agence de placement, ce qui implique généralement des conditions plus précaires (Vézina et al., 2011), des différences entre eux les distinguent en termes de niveau de précarité. Ces niveaux de précarités ont été développés selon une conceptualisation du travail précaire qui s'appuie sur une synthèse de trois modèles théoriques est proposée. Les deux niveaux identifiés (précaire et vulnérable) représentent ainsi les deux modalités de la variable dépendante utilisée dans ce mémoire : la précarité de l'assignation. Le Tableau 3.1 constitue donc l'opérationnalisation concrète du concept de travail précaire tel que proposé dans le Chapitre 2. Il montre comment les dimensions théoriques du travail précaire ont été traduites en caractéristiques distinctes des deux offres d'emploi présentées aux participants de l'étude.

Le poste A est un remplacement de congé de maternité, ce qui implique un contrat à durée déterminée, connu pour augmenter la précarité des travailleurs (Lewchuk et al., 2016; Rodgers et Rodgers, 1989; Vosko et al., 2003). À l'inverse, le poste B offre un contrat à durée indéterminée, offrant une meilleure stabilité.

L'horaire du poste A présente une forte variabilité, oscillant entre 20 et 45 heures par semaine, sans garantie de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 40 heures (CNESST, 2025). L'horaire proposé inclut également des soirs et week-ends sur appel. Ces éléments peuvent accentuer l'imprévisibilité et l'instabilité de la situation d'emploi du travailleur (Lewchuk et al., 2016). En comparaison, le poste B offre un horaire fixe de 37,5 heures par semaine, sans période de travail sur appel.

Tableau 3.1 Opérationnalisation des facteurs de précarité d'emploi selon les niveaux "Précaire" et "Vulnérable"

Facteurs	Travail précaire	Travail vulnérable
Type d'emploi	Le contrat à durée déterminée.	Contrat à durée indéterminée.
Instabilité de l'emploi	L'entreprise cliente peut décider de mettre fin au contrat du travailleur sans préavis, risque accentué entre le 3 ^{ème} et 6 ^{ème} mois.	L'entreprise cliente peut décider de mettre fin au contrat du travailleur sans préavis.
Travail sur appel	En plus de sa disponibilité du lundi au vendredi, l'employé est sur appel les soirs et fins de semaines.	Pas de travail sur appel prévu.
Prédictibilité des heures travaillées	Variabilité des heures prévues (entre 20 et 45).	Horaire stable à 37,5 heures.
Stabilité du revenu	Compte tenu de la variabilité des horaires, on peut prévoir une variabilité du revenu également.	Revenu stable.
Revenu insuffisant	La rémunération d'une semaine de 20 heures à un taux de 21,00\$ n'atteint pas le revenu minimal pour sortir de la pauvreté.	La rémunération d'une semaine de 37,5 heures à un taux de 24,50 dépasse le revenu minimal pour sortir de la pauvreté.
Iniquité du revenu par rapport au marché du travail	Le taux horaire le plus bas offert dans ce contrat (21,00 \$/h) se situe en dessous du taux minimum généralement observé pour les agents administratifs au Québec (21,89 \$/h) et demeure nettement inférieur au taux médian pour cette catégorie d'emploi (28,00 \$/h).	Le taux offert dans ce contrat correspond approximativement au salaire médian généralement observé pour les agents administratifs au Québec.

Les salaires proposés varient également : les échelles salariales, basées sur les salaires des agents administratifs du Québec pour 2022-2023, indiquent que les bas salaires sont à 21,89 \$/heure, le salaire médian à 28 \$/heure et les hauts salaires à 43 \$/heure (Guichet-Emplois, 2025). Le poste A offre un salaire débutant à 21 \$/heure, en dessous du salaire plancher et même le salaire proposé le plus élevé reste sous le salaire médian. En revanche, le poste B propose un salaire aligné sur le salaire médian, mais tout de même éloigné des salaires les plus élevés pour ce métier.

La combinaison d'un horaire instable et d'un salaire inférieur à la moyenne peut inciter les travailleurs à cumuler plusieurs emplois pour assurer leur sécurité financière, les plaçant ainsi dans une situation d'emploi précaire (Lewchuk et al., 2016; Rodgers et Rodgers, 1989; Vosko et al., 2003). Un revenu suffisant est un critère central pour évaluer la qualité d'un emploi : une rémunération inadéquate pour répondre aux besoins fondamentaux du travailleur et de sa famille constitue un facteur de précarité (Rodgers et

Rodgers, 1989; Standing, 2018; Vosko et al., 2003). Compte tenu de ces caractéristiques, on peut raisonnablement penser que l'offre A pourrait contraindre le travailleur à devoir occuper un second emploi afin de maintenir un niveau de vie décent.

Les deux postes proposés aux participants s'appuient directement sur la conceptualisation du travail précaire développée dans le cadre de ce mémoire. À travers des éléments clés, tels que la durée du contrat, la stabilité de l'horaire ou le niveau de rémunération, ces offres d'emploi illustrent concrètement les différentes dimensions de la précarité d'emploi.

3.4 L'échantillon

Cette section est divisée en deux parties. Tout d'abord, la technique d'échantillonnage choisie est présentée, accompagnée d'une justification en fonction de la nature de la recherche. Ensuite, un portrait de l'échantillon sera fourni.

3.4.1 La technique d'échantillonnage

L'échantillonnage pour ce questionnaire proviendra d'un panel en ligne. Des données sociodémographiques ont été obtenues auprès des participants – lieu de résidence, âge, leur genre, lieu de naissance, lieu de naissance de leurs parents, groupe ethnique auquel ils s'identifient, ainsi que le niveau de scolarité le plus élevé complété – afin de pouvoir mieux connaître l'échantillon. La population ciblée est la population générale adulte résidant au Québec : trois critères d'inclusion ont été retenus. Premièrement, les participants devront être âgés de 18 ans et plus. Cette limite d'âge est couramment utilisée dans les recherches impliquant des adultes, notamment pour des raisons éthiques et juridiques liées au consentement éclairé (Gouvernement du Canada, 2024a). Deuxièmement, ils devront résider au Québec, puisque le mémoire porte précisément sur les marchés du travail et les réalités du contexte d'accueil québécois, tant sur le plan des défis vécus par les personnes immigrantes que sur celui du cadre légal et institutionnel. Enfin, les participants devront maîtriser le français, car le questionnaire n'a pas été traduit dans une autre langue. Cette exigence vise à assurer une compréhension adéquate des questions et, par conséquent, la qualité des réponses fournies.

L'échantillonnage se fera par convenance non probabiliste (Babbie, 2021), comme nous utiliserons le panel. Les questionnaires en ligne sont généralement non-probabilistes, comme l'échantillon n'est pas contrôlé. Au contraire, un échantillon probabiliste serait constitué d'individus ciblés de manière à représenter proportionnellement la population générale et les minorités (Gingras et Belleau, 2015).

3.4.2 Présentation de l'échantillon

L'échantillon total de la collecte de données comprenait 681 participations. Parmi celles-ci, 256 réponses ont été exclues en raison de questionnaires incomplets, c'est-à-dire que les répondants ont commencé le sondage, mais se sont interrompus en cours de route, sans le terminer. Ces données partielles n'ont donc pas été retenues dans l'analyse. Sur les 425 réponses complètes restantes, 39 participants (9,18 %) ont été redirigés vers la plateforme de dédommagement (LEO) après avoir refusé de fournir leur consentement, bien qu'ils aient initialement accepté l'invitation à participer. Par ailleurs, 15 participants (3,53 %) ont retiré leur consentement après avoir rempli le questionnaire et 2 participants supplémentaires n'ont pas rempli le champ requis du second consentement. Ainsi, 56 réponses (13,18%) ont dû être retirées en raison du retrait ou l'absence de consentement.

Nous avons ensuite exclu les participants ne répondant pas aux critères d'inclusion (être âgé de 18 ans et plus et résider au Québec). Ainsi, 5 participations ont été retirées, car les participants résidaient hors du Québec et 1 participation a été exclue, car le participant était âgé de moins de 18 ans (1,4%).

En révisant les réponses, nous avons également retiré 11 réponses (2,59%) dont les identifiants se répétaient, indiquant que le même participant avait répondu au questionnaire plusieurs fois, ce qui aurait eu pour effet de fausser les résultats. Ces réponses ne peuvent être considérées comme authentiques et leur inclusion pourrait affecter la fiabilité des résultats. Nous avons également vérifié la réponse à la question de vérification, ce qui a conduit à l'exclusion de 4 participations supplémentaires (0,94%). Enfin, nous avons exclu la réponse d'un participant (0,24%) qui a identifié le sujet de l'étude dans sa réponse à la question de vérification.

L'échantillon final utilisé pour les analyses est donc de 347 réponses, ce qui correspond à 81,64% des réponses complètes soumises.

Les participants ont été répartis aléatoirement aux conditions expérimentales selon les fréquences présentées dans le Tableau 3.2. Une description détaillée de l'échantillon est ensuite présentée dans le Tableau 3.3.

Tableau 3.2 Répartition de l'échantillon selon la condition expérimentale

Condition	Étiquette	Fréquence	Pourcentage
Sans normes dynamiques; sans évaluation comparative	1	102	29,39%
Sans normes dynamiques; avec évaluation comparative	2	76	21,90%
Avec normes dynamiques; sans évaluation comparative	3	77	22,19%
Avec normes dynamiques; avec évaluation comparative	4	92	26,51%

Tableau 3.3 Présentation de l'échantillon - Fréquences et pourcentages

Variable	Fréquence	Pourcentage (n=347)
Genre		
Femme	173	49,86%
Homme	170	48,99%
Non-binaire	3	0,86%
Préfère ne pas dire	1	0,29%
Âge		
18-24 ans	51	14,70%
25-34 ans	71	20,46%
35-44 ans	75	21,61%
45-54 ans	56	16,14%
55-64 ans	51	14,70%
65 ans et plus	43	12,39%
Lieu de résidence		
Québec	347	100%
Lieu de naissance		
Québec	320	92,22%
Ailleurs au Canada	4	1,15%
Ailleurs dans le monde	23	6,63%
Lieu de naissance des parents		
Deux parents nés à l'extérieur du Canada	43	12,39%
Un des deux parents né à l'extérieur du Canada	10	2,88%
Deux parents nés au Canada	294	84,73%
Groupe ethnique		
Asiatique du Sud-Est	3	0,86%
Autochtone (Membre des Premières Nations, Métis ou Inuk (Inuit))	4	1,15%
Blanc(he)	316	91,07%
Noir(e)	7	2,02%
Latino-Américain(e)	4	1,15%
Moyen-Oriental(e)/Maghrebin(e)	9	2,59%
Sud-Asiatique	1	0,29%
Je préfère ne pas répondre	3	0,86%
Plus haut niveau de scolarité complété		
Primaire	5	1,44%
Secondaire	73	21,04%
Collégial/École technique	125	36,84%
Universitaire premier cycle	107	30,84%
Universitaire deuxième ou troisième cycle	37	10,66%

3.5 Question ouverte exploratoire et analyse thématique des réponses

Afin d'enrichir les données recueillies dans le cadre de cette étude, une question ouverte à caractère exploratoire a été intégrée au questionnaire de manière à capter les raisonnements des participants au moment l'assignation des candidats. Cette démarche qualitative avait pour objectif de faire émerger des éléments plus implicites en permettant aux répondants d'exprimer, avec leurs propres mots, les facteurs ayant influencé leur décision. Plus précisément, les participants étaient invités à répondre à la question suivante : « Quels facteurs ont contribué à votre décision ? » (voir Annexe B).

Chapitre 4

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

4.1 Analyse descriptive des variables à l'étude

La régression logistique a été choisie comme méthode d'analyse en raison de sa pertinence pour modéliser des variables dépendantes dichotomiques. Elle permet d'estimer la probabilité d'occurrence d'un événement (ici, l'assignation à un poste précaire) en fonction d'un ensemble de variables indépendantes. Cette méthode est particulièrement appropriée lorsque la variable à prédire est binaire, comme c'est le cas dans ce projet (1 = poste précaire, 0 = autre) et permet de rendre compte des effets directionnels et de l'intensité des associations à travers les rapports de cotes (odds ratios). Ce choix méthodologique s'inscrit donc dans une démarche visant à tester de manière appropriée les hypothèses formulées dans le cadre de cette recherche.

Afin d'effectuer les analyses logistiques, les variables ont été codées selon les valeurs indiquées dans le Tableau 4.1. L'assignation des candidats a été identifiée comme indiqué dans le tableau 4.2.

Tableau 4.1 Valeur des étiquettes selon les conditions

Condition	Valeur de l'étiquette (absence de la variable)	Valeur de l'étiquette (présence de la variable)
Évaluation comparative	0	1
Normes dynamiques	0	1

Tableau 4.2 Étiquette et valeur de l'étiquette selon l'assignation des candidats

Réponse	Étiquette	Valeur de l'étiquette
Candidat 1 sur poste A, Candidat 2 sur poste B	Migrant sur poste vulnérable	1
Candidat 1 sur poste B, Candidat 1 sur poste A	Migrant sur poste précaire	2

Avant d'effectuer les analyses statistiques, un travail de nettoyage et de préparation des données a été effectué. Dans un premier temps, les variables ont été examinées afin de vérifier leur format et leur type. Les variables ont été identifiées comme nominales dans le logiciel d'analyse, ce qui a permis une interprétation appropriée lors des analyses descriptives et inférentielles. Les valeurs des étiquettes des conditions ont également été mises à jour afin de représenter le contenu des catégories. Comme les

réponses incomplètes ont été préalablement retirées de l'échantillon analysé, cela a permis de travailler un ensemble de données complet, sans valeurs manquantes.

4.2 Test de la première hypothèse : effet de l'évaluation comparative sur la précarité de l'assignation

Les résultats de la régression logistique, présentés dans le Tableau 4.3, montrent que l'ajout de la variable « évaluation comparative » améliore significativement la performance du modèle prédictif de l'assignation des candidats au poste précaire occupé par un immigrant (classe 1). L'effet de la variable « évaluation comparative » est statistiquement significatif ($p = 0.021$) et associé à un rapport de cotes de 2.02, ce qui indique que les participants dans la condition où le candidat immigrant présentait une évaluation comparative ont deux fois plus de chances d'assigner le candidat immigrant au poste précaire que les participants dans la condition où le candidat immigrant ne présentait pas d'évaluation comparative, infirmant l'hypothèse 1. Ce résultat est contre-intuitif, dans la mesure où l'on pourrait s'attendre à ce que l'évaluation comparative soit perçue comme un signal positif de reconnaissance des compétences. Or, les données suggèrent qu'elle pourrait, au contraire, renforcer les processus d'assignation désavantageuse. Les implications de ce résultat seront explorées dans le chapitre 5.

Tableau 4.3 Résultats de la régression logistique pour hypothèse 1 : effet de la présence (versus l'absence) de l'évaluation comparative sur la précarité de l'assignation

Predictor	β	SE β	Wald's χ^2	df	p	e^{β} (Odds Ratio)
Constant	-0.438	0.203	4.670	1	0.031	0.645
Évaluation (Avec évaluation comparative)	0.703	0.308	5.219	1	0.022	2.020
Test			χ^2	df	p	
Test du rapport de vraisemblance ($\Delta\chi^2$)			5.293	1	0.021	

Note. Assignation « Travailleur immigrant sur poste précaire » codée comme « 1 ». Indices d'ajustement : Cox et Snell $R^2 = 0.029$. Nagelkerke $R^2 = 0.039$. Tjur $R^2 = 0.030$. McFadden $R^2 = 0.022$.

4.3 Test de la deuxième hypothèse : effet des normes dynamiques sur la précarité de l'assignation

Une seconde régression logistique, dont les résultats sont présentés dans le Tableau 4.4, a été effectuée afin d'examiner si la présence de normes dynamiques augmente la probabilité d'assignation à un poste précaire.

Tableau 4.4 Résultats de la régression logistique pour hypothèse 2 : effet de la présence (versus l'absence) des normes dynamiques sur la précarité de l'assignation

Predictor	β	SE β	Wald's χ^2	df	p	e^{β} (Odds Ratio)
Constant	-0.438	0.203	4.670	1	0.031	0.645
Normes (Avec normes dynamiques)	0.412	0.305	1.826	1	0.177	2.510
Test			χ^2	df	p	
Test du rapport de vraisemblance ($\Delta\chi^2$)			1.832	1	0.176	

Note. Assignation « Travailleur immigrant sur poste précaire » codée comme « 1 ». Indices d'ajustement : Cox et Snell $R^2 = 0.010$. Nagelkerke $R^2 = 0.014$. Tjur $R^2 = 0.010$. McFadden $R^2 = 0.007$.

L'analyse des coefficients du modèle M1 montre que l'effet de la variable « Normes (avec normes dynamiques) » est positif ($\beta=0,412$, $SE=0,305$, $OR=2,510$), ce qui suggère une tendance à une probabilité plus élevée d'assignation au poste précaire en présence de normes dynamiques. Cependant, cet effet n'atteint pas le seuil de significativité statistique ($p=0.176$). Ce résultat indique donc que la présence de normes dynamiques n'a pas d'effet significatif sur l'assignation la précarité de l'assignation et infirme l'hypothèse 2. Ce résultat sera également discuté plus en détail dans le chapitre 5.

4.4 Analyse exploratoire qualitative

Dans le cadre de cette étude, une analyse thématique a également été réalisée afin d'explorer en profondeur les perceptions et les justifications exprimées par les participants lors de leur prise de décision. L'analyse thématique est une méthode qualitative qui vise à identifier, analyser et rendre compte des thèmes présents dans un ensemble de données. Elle permet d'organiser l'information recueillie et d'interpréter les nuances qui résident dans l'expérience des participants (Boyatzis, 1998; Braun et Clark, 2006).

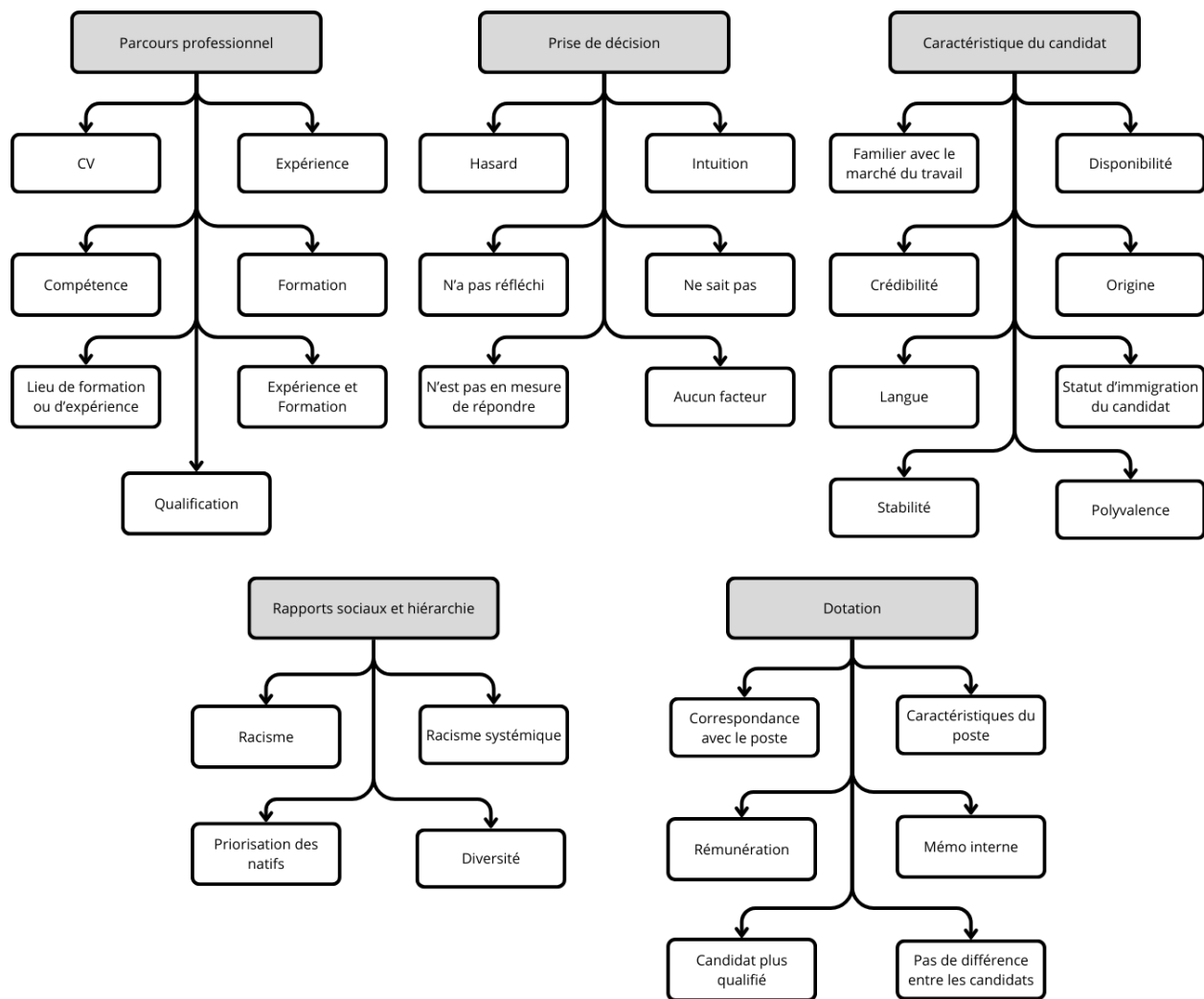
L'un des principaux avantages de cette méthode est sa flexibilité : elle s'adapte aisément à divers types de données et de questions de recherche. Elle convient à des projets qui cherchent à dégager des représentations sociales ou des dynamiques psychologiques à partir de discours ou de récits, tout en permettant de rendre compte de la complexité des phénomènes étudiés (Braun et Clark, 2006).

L'analyse a été réalisée selon une approche inductive, c'est-à-dire que les thèmes ont été dégagés à partir du matériel empirique, sans recourir à une grille théorique préétablie. Cette approche permet une lecture plus ouverte des données et favorise l'émergence de thèmes inattendus liés aux représentations et aux raisonnements des participants (Braun et Clark, 2006; Patton, 1990). Les thèmes ont été identifiés au niveau latent, ce qui implique un travail interprétatif visant à mettre en lumière les structures sous-jacentes, les idéologies implicites ou les représentations sociales qui influencent les discours (Boyatzis, 1998). Le processus d'analyse s'est déroulé en six étapes : (1) familiarisation avec les données; (2) génération des codes initiaux; (3) recherche de thèmes potentiels; (4) révision des thèmes; (5) définition et nomination des thèmes; et enfin (6) rédaction du rapport d'analyse (Braun et Clark, 2006). Ce processus a permis d'assurer la rigueur méthodologique et la profondeur interprétative de l'analyse.

Les résultats quantitatifs mettent en lumière un paradoxe dans l'effet du signal de l'évaluation comparative, mais les données qualitatives sur les facteurs ayant influencé les décisions d'assignation permettent d'approfondir cette compréhension. Parmi l'échantillon final de 347 réponses, 303 réponses ont été utilisées pour les analyses, alors que 44 réponses sont considérées comme non concluantes (réponses à caractères aléatoires, vides ou hors propos).

L'analyse qualitative des données recueillies a permis de dégager plusieurs grands thèmes structurants qui éclairent les logiques des répondants lors de leur décision d'assignation. Bien que l'évaluation comparative constitue un signal formel de reconnaissance des acquis, elle ne semble pas jouer un rôle central dans les critères évoqués par les répondants. Six thèmes principaux ont été identifiés : le parcours professionnel, la prise de décision, les caractéristiques du candidat, les valeurs organisationnelles, la dotation et la discrimination. Chacun de ces thèmes inclut plusieurs sous-thèmes, tels qu'illustrés dans la carte thématique de la figure 4.1.

Figure 4.1 Cartographie des thèmes et sous-thèmes de l'analyse qualitative



Le parcours professionnel regroupe les éléments liés au CV, à l'expérience, à la formation et au lieu d'acquisition des compétences, utilisés pour établir la qualification perçue d'un candidat. La prise de décision met en lumière les stratégies explicites ou implicites que les participants ont utilisées afin de prendre leur décision. Les caractéristiques du candidat, quant à elles, renvoient à des sujets tels que la langue, l'origine, le statut migratoire et la connaissance du marché du travail local, qui distinguent de façon individuelle le travailleur. Le thème des rapports sociaux et de la hiérarchie fait référence à des justifications de valeur ou par rapport aux rapports sociaux. La dotation regroupe les facteurs en lien avec le rôle du recruteur, tels que la correspondance avec le poste ou la capacité à établir quel candidat répond

le mieux aux exigences. La fréquence d'apparition, c'est-à-dire le nombre de participants ayant évoqué cet élément dans leur réponse, de chacun des grands thèmes et des tous les sous-thèmes sont présentés dans les Tableaux 4.5 et 4.6.

Tableau 4.5 Fréquences des grands thèmes de l'analyse qualitative

Grands thèmes	Fréquences
Parcours professionnel	174
Dotation	50
Prise de décision	41
Caractéristiques du candidat	30
Rapports sociaux et hiérarchie	8
Réponse non concluante	44

Tableau 4.6 Fréquences et verbatims selon les sous-thèmes de l'analyse qualitative

Sous-thèmes	Description	Fréquence	Verbatim ⁵
Parcours professionnel			
CV	Références directes à des éléments spécifiques du CV.	17	« Ce qui ressortait le plus de leurs CV »
Compétence	Évaluation générale des aptitudes professionnelles du candidat.	16	« Leur compétence »
Expérience	Importance accordée à l'expérience de travail passée.	75	« Le type d'emploi précédent, expérience de travail similaire »
Expérience/Formation	Mention simultanée du bagage académique et professionnel du candidat.	18	« Expérience et études universitaires »
Formation	Niveau de scolarité ou diplômes obtenus par le candidat.	22	« Le niveau de scolarité »
Lieu de formation ou d'expérience	Influence de la provenance géographique de l'expérience ou de la formation.	19	« Le candidat 2 a acquis son expérience dans un autre pays. Il possède les compétences académiques mais aura certainement besoin d'une période d'adaptation à son milieu de travail plus longue et plus encadré (différence culturelle) »
Qualification	Références spécifiques aux diplômes et qualifications.	7	« Divergences entre les diplômes car le candidat a obtenu une équivalence d'études. »
Dotation			
Candidat plus qualifié	Perception qu'un candidat possède un niveau de qualification trop élevé ou inadapté au poste.	7	« Le candidat 1 est trop qualifié pour ce poste donc il aura pas assez de défis pour lui »
Caractéristiques du poste	Référence à la description du poste dans le raisonnement.	11	« Le caractère temporaire ou permanent du poste »
Correspondance avec le poste	Adéquation perçue entre les compétences du candidat et les exigences spécifiques du poste.	4	« Les aptitudes de traduction du candidat no 2 sont demandés au poste no.1. Les talents d'adjoint administratif du candidat no.1 sont demandé au poste 2. »

⁵ Chaque sous-thème est accompagné d'un exemple de verbatim afin d'illustrer les commentaires des participants.

Mémo interne	Référence explicite au contenu du mémo interne présenté dans le questionnaire.	1	« La note au début. »
Pas de différence entre les candidats	Jugement que les deux profils sont équivalents et interchangeables.	23	« Aucune, pour moi les candidatures sont similaires. L'entrevue aurait fait fois de qui doit être placé dans quel poste. »
Rémunération	Prise en compte des conditions salariales et des avantages liés au poste.	4	« Les bénéfices marginaux »
Prise de décision			
Aucun facteur	Aucun critère identifié dans la décision.	5	« Aucun »
Hasard	Reconnaissance explicite que la décision est arbitraire ou aléatoire.	4	« Le hasard, ils m'ont semblé autant qualifié »
Intuition	Décision fondée sur un ressenti ou un instinct personnel.	9	« Feeling »
N'a pas réfléchi	Absence de réflexion ou d'analyse dans le choix.	1	« Pas réfléchi »
N'est pas en mesure de répondre	Répondant indique qu'il ne peut pas comparer ou répondre.	5	« Je ne suis pas capable de revoir les descriptions pour me décider car elles sont sur une autre page du questionnaire »
Ne sait pas	Incertitude ou absence d'opinion exprimée par le répondant.	17	« Je ne sais pas »
Caractéristiques du candidat			
Crédibilité	Perception que le candidat inspire confiance ou semble compétent aux yeux du recruteur.	1	« Plus crédible »
Disponibilité	Capacité du candidat à commencer rapidement ou à s'adapter aux horaires proposés.	1	« La disponibilité »
Familier avec le marché du travail	Connaissance perçue du fonctionnement du marché de l'emploi québécois.	5	« Connaissance de la réalité d'ici pour le poste à temps plein »
Langue	Compétences linguistiques perçues comme un avantage ou un obstacle.	2	« Les compétences en anglais »
Origine	Références explicites ou implicites à l'origine ethnique ou nationale du candidat.	3	« L'origine ethnique de la personne »
Polyvalence	Capacité du candidat à s'adapter à plusieurs types de tâches ou de rôles.	1	« La polyvalence »

Stabilité	Présomption que le candidat restera en poste sur le long terme ou ne quittera pas rapidement.	3	« La stabilité d'emploi de chaque candidat (je me fous de leur nationalité de naissance) »
Statut d'immigration du candidat	Références au statut migratoire ou au fait que le candidat soit immigrant.	14	« Je me suis dit que le 2e candidat était un immigrant et qu'il aurait peut-être la chance de travailler plus longtemps puisque ce n'est pas un remplacement de congé de maternité. »
Rapports sociaux et hiérarchie			
Diversité	Valorisation explicite de la diversité des profils comme avantage.	1	« Plus de diversité avec le 2 ^{ème} , plus d'expérience diverse et avec d'autres possibles compétences »
Priorisation des natifs	Préférence donnée aux candidats natifs ou perçus comme « locaux ».	5	« On doit prioriser de donner des emplois à temps pleins aux gens de chez nous »
Racisme	Référence explicite à une préférence fondée sur un préjugé ethnique ou racial.	1	« Je trouve que le premier candidat avait l'air plus lâche et aussi je suis raciste »
Racisme systémique	Référence à une critique du cadre expérimental ou à un biais institutionnel présumé.	1	« Le fait que vous voulez assurément que l'inverse arrive pour prouver un point sur le racisme systémique. »
Réponse non concluante			
Réponse non concluante	Réponses imprécises, hors sujet ou inexploitable sur le plan analytique.	44	

4.4.1 Parcours professionnel

Parmi l'ensemble des commentaires recueillis, le thème du parcours professionnel est de loin le plus fréquemment mobilisé par les répondants pour justifier leurs décisions d'assignation. Le Tableau 4.7 illustre la distribution des facteurs par assignation.

Tableau 4.7 Fréquences des sous-thèmes "Parcours professionnel" selon l'assignation des candidats

Facteurs qui ont contribué à la décision	Assignation des candidats	
	Travailleur immigrant sur poste vulnérable	Travailleur immigrant sur poste précaire
Expérience	45	30
Formation	12	10
Expérience/Formation	12	6
Lieu de formation ou d'expérience	2	17
CV	9	8
Compétence	8	8
Qualifications	4	3

Dans ce groupe, une grande proportion de participants justifie le choix d'assignation sur la base de l'expérience professionnelle (n = 45 lorsque le travailleur immigrant est assigné à un poste vulnérable, n = 30 lorsqu'il est assigné à un poste précaire), suivie par la combinaison de l'expérience et de la formation ou de la formation seule.

Un autre sous-thème pertinent dans cette catégorie est le lieu de formation et d'expérience professionnelle, utilisé comme justificatif pour 19 répondants. Les participants établissent une distinction claire entre une formation ou une expérience acquise au Québec ou au Canada et celle acquise à l'étranger. Cette distinction ne semble pas reposer sur l'évaluation des compétences, mais sur la compatibilité culturelle, comme l'indiquent ces commentaires : « Le candidat 2 n'a jamais travaillé dans le pays, donc un poste temporaire lui permet de s'adapter » ou encore « il est plus probable que ses façons de faire soient différentes ». Ce facteur fait écho aux observations d'autres chercheurs, notamment Kilolo-Malambwe, qui souligne que « le lieu d'obtention du dernier diplôme exerce également un effet sur la qualité de l'emploi des immigrants » (2017, p. 44). Les résultats de ses travaux démontrent que les immigrants ayant obtenu leur diplôme au Canada ou en Europe sont plus susceptibles d'accéder à des emplois de qualité supérieure, tandis que ceux formés dans d'autres régions du monde — comme l'Afrique, l'Asie ou l'Amérique latine — occupent plus souvent des emplois de faible qualité.

Plusieurs commentaires abordent le besoin d'adaptation culturelle ou d'une période de transition, justifiant ainsi une assignation à un poste précaire ou temporaire : « Il aura certainement besoin d'une période d'adaptation plus longue et plus encadrée ». Le doute sur la transférabilité des compétences acquises à l'étranger se traduit par des décisions défavorables pour les travailleurs immigrants : « Je n'ai aucune idée des compétences apprises dans le pays du candidat 2, donc je ne veux pas prendre de risque ». Ces commentaires démontrent une préférence des répondants pour ce qui leur est familier, où l'expérience locale est considérée comme un signal de fiabilité et de conformité aux attentes du marché du travail.

Ce qui est particulièrement révélateur dans les résultats de cette analyse thématique, ce n'est pas seulement que le lieu de formation ou d'expérience soit utilisé comme critère d'évaluation, mais bien la façon dont il est mobilisé de manière asymétrique. Sur les 19 répondants ayant mentionné ce facteur dans leur justification, 17 l'ont utilisé pour appuyer l'assignation du travailleur immigrant à un poste précaire, contre seulement 2 pour appuyer son placement sur un poste vulnérable. Ce constant révèle une hiérarchisation des savoirs basée sur leur lieu de production, dans laquelle les qualifications obtenues à l'étranger sont perçues comme inférieures ou incertaines, comme l'indique le commentaire d'un des répondants : « Peut-on vraiment vérifier ses références ? Toute sa formation et son expérience sont à l'extérieur du pays ». Cette répartition n'est pas anodine : elle suggère que le lieu de formation et d'expérience à l'étranger agit principalement comme un marqueur d'altérité ou d'incertitude, plutôt que comme une réelle reconnaissance de compétence. Cette conclusion rejoint les recherches sur la non-reconnaissance des diplômes étrangers et la valorisation implicite du capital local (Girard et al., 2008; Guo, 2009), souvent au détriment de l'équité.

D'autres facteurs, bien que moins fréquemment évoqués, ont été utilisés par certains répondants pour justifier leur décision d'assignation, notamment des éléments liés au CV, aux compétences et aux qualifications. Quelques participants ont mentionné avoir pris en compte de détails présents dans le curriculum vitae des candidats, tels que « les tâches effectuées à leurs derniers emplois (...) ». On peut conclure que ces éléments ont été interprétés comme des indices d'une meilleure adéquation avec l'un ou l'autre des postes.

4.4.2 Dotation

La dotation constitue le deuxième thème le plus fréquent dans les éléments ayant influencé les décisions d'assignation des répondants. Le Tableau 4.8 présente la distribution de ces facteurs par assignation.

Tableau 4.8 Fréquences des sous-thèmes dans le thème "Dotation" selon l'assignation des candidats

Facteurs qui ont contribué à la décision	Assignation des candidats	
	Travailleur immigrant sur poste vulnérable	Travailleur immigrant sur poste précaire
Candidat plus qualifié	4	3
Caractéristiques du poste	2	9
Correspondance avec le poste	3	1
Mémo interne	0	1
Pas de différence entre les candidats	15	8
Rémunération	4	0

Le facteur le plus fréquemment évoqué est l'absence de différence perçue entre les deux profils des candidats. Ce raisonnement a mené à l'assignation du travailleur immigrant sur le poste vulnérable dans quinze cas (n=15) et sur le poste précaire dans huit cas (n=8). Cette répartition suggère, sous toutes réserves, une certaine neutralité lorsque les candidats sont jugés équivalents.

Un élément particulièrement révélateur ressort lorsqu'on examine la répartition de ce raisonnement selon les différentes conditions expérimentales, comme le montre le Tableau 4.9. Dans ce cas précis, la présence de l'évaluation comparative semble jouer un rôle favorable en réduisant l'assignation des candidats immigrants à des postes précaires.

Tableau 4.9 Fréquence du sous-thème "Pas de différence entre les candidats" selon la condition reçue et le choix d'assignation

Condition	Travailleur immigrant sur poste vulnérable	Travailleur immigrant sur poste précaire
Sans évaluation comparative; sans normes dynamiques	4	1
Avec évaluation comparative; sans normes dynamiques	5	2
Sans évaluation comparative; avec normes dynamiques	0	3
Avec évaluation comparative; avec normes dynamiques	6	2

Toutefois, cet effet n'opère pas de manière uniforme. Chez les participants qui continuent de percevoir des différences entre les candidats, par exemple, en considérant que certaines caractéristiques du poste conviendraient mieux à un profil particulier, l'évaluation comparative ne suffit pas à renverser les biais existants. Ce facteur a notamment été mentionné à onze reprises (n=11), dont neuf fois (n=9) pour justifier l'assignation du candidat immigrant au poste précaire. Comme le montre le Tableau 4.10, tous les

candidats immigrants disposant d'une évaluation comparative ont été placés sur un poste précaire dans ces cas.

Tableau 4.10 Fréquence du sous-thème "Caractéristiques du poste" selon la condition reçue et le choix d'assignation

Condition	Travailleur immigrant sur poste vulnérable	Travailleur immigrant sur poste précaire
Sans évaluation comparative; sans normes dynamiques	1	1
Avec évaluation comparative; sans normes dynamiques	0	1
Sans évaluation comparative; avec normes dynamiques	3	3
Avec évaluation comparative; avec normes dynamiques	0	4

Parmi les différentes justifications, certains participants ont mentionné les qualifications des candidats pour motiver leur décision, plaçant plus souvent le candidat natif sur un poste vulnérable, laissant sous-entendre qu'il était « trop qualifié » pour un poste précaire. À l'inverse, dans les cas où l'attention était portée sur la rémunération ou les conditions salariales, les candidats immigrants ont systématiquement été favorisés et assignés au poste vulnérable. Ce raisonnement est surprenant, puisque les profils des deux candidats étaient identiques en matière de qualifications et d'expérience, à l'exception des variables expérimentales manipulées (évaluation comparative et/ou mémo interne) et du lieu d'obtention du diplôme et de l'expérience.

Fait à noter, un seul participant a explicitement mentionné le mémo interne comme facteur ayant influencé sa décision. Ce répondant appartenait à la condition « avec évaluation comparative; sans normes dynamiques », une version du mémo qui ne fait pourtant référence ni aux travailleurs immigrants ni à l'assignation à des postes précaires, ce qui rend cette justification particulièrement intrigante.

4.4.3 Prise de décision

L'analyse des réponses fournies par les participants révèle qu'un certain nombre d'entre eux justifient leurs décisions d'assignation sans avoir recours à des critères explicites ou objectivables. Parmi les réponses à la question exploratoire, certains répondants font référence au « feeling », à « l'instinct » ou à « l'intuition » l'indique le Tableau 4.11.

Tableau 4.11 Fréquences des sous-thèmes dans le thème "Prise de décision" selon l'assignation des candidats

Facteurs qui ont contribué à la décision	Assignation des candidats	
	Travailleur immigrant sur poste vulnérable	Travailleur immigrant sur poste précaire
Aucun facteur	3	2
Hasard	2	2
Intuition	3	6
N'a pas réfléchi	1	0
N'est pas en mesure de répondre	9	8
Ne sait pas	3	2

L'analyse suivante se concentre uniquement sur les sous-thèmes pour lesquels les participants n'avaient pas de motif clair pour différencier les candidats et ont dû procéder à l'assignation sans critère explicite. À cette fin, les fréquences associées aux sous-thèmes « aucun facteur », « hasard » et « intuition » ont été regroupées dans le Tableau 4.12.

Tableau 4.12 Cumul des fréquences des sous-thèmes "aucun facteur", "hasard" et "intuition" selon la condition reçue et le choix d'assignation

Condition	Travailleur immigrant sur poste vulnérable	Travailleur immigrant sur poste précaire
Sans évaluation comparative; sans normes dynamiques	3	5
Avec évaluation comparative; sans normes dynamiques	0	6
Sans évaluation comparative; avec normes dynamiques	1	1
Avec évaluation comparative; avec normes dynamiques	4	6

Même en présence de l'évaluation comparative, les candidats immigrants ont été plus fréquemment assignés à des postes précaires. En réalité, peu importe la condition expérimentale, ils ont systématiquement été désavantagés dans l'assignation.

Beaucoup de participants ont aussi soulevé le fait qu'ils n'étaient pas en mesure de répondre à la question exploratoire, ce qui semble être en lien avec l'accessibilité aux informations dans le questionnaire. Un participant mentionne « Je ne suis pas capable de revoir les descriptions pour me décider car elles sont sur une autre page du sondage ». Un autre commentaire souligne qu'il est « impossible de revenir en arrière pour consulter le profil des candidats et prendre la meilleure décision ».

Enfin, les quelques participants ayant répondu « Je ne sais pas » ont fourni peu d'explications dans leur commentaire, ce qui rend difficile l'identification d'éléments significatifs ou récurrents dans leurs justifications.

4.4.4 Caractéristiques du candidat

Les réponses à la question exploratoire révèlent que certaines dimensions peuvent exercer une influence significative sur la décision d'assignation, souvent au détriment des travailleurs immigrants. Le Tableau 4.13 illustre les fréquences des sous-thèmes rattachés au thème « Caractéristiques du candidat », tels qu'ils ont été évoqués par les participants pour justifier leur choix d'assignation.

Tableau 4.13 Fréquences des sous-thèmes dans le thème "Caractéristiques du candidat" selon l'assignation des candidats

Facteurs qui ont contribué à la décision	Assignation des candidats	
	Travailleur immigrant sur poste vulnérable	Travailleur immigrant sur poste précaire
Crédibilité	0	1
Disponibilité	1	0
Familier avec le marché du travail	3	2
Langue	2	0
Origine	1	2
Polyvalence	1	0
Stabilité	2	1
Statut d'immigration du candidat	8	6

Parmi les facteurs les plus fréquemment évoqués dans ce thème, le statut d'immigration ressort nettement, ayant été mentionné dans quatorze cas (n=14), soit huit fois (n=8) pour justifier l'assignation à un poste vulnérable et six fois (n=6) pour un poste précaire. Ces commentaires varient entre une forme de bienveillance paternaliste — comme lorsqu'on veut « donner une chance » à l'immigrant ou lui offrir une « stabilité » — et une généralisation du profil migrant, souvent perçu comme plus « souple », « motivé » ou « flexible » que le candidat local. Les participants semblent attribuer des qualités comportementales supposées (docilité, disponibilité, adaptabilité) au candidat immigrant, en lien avec son statut migratoire. Il est toutefois difficile de conclure si le statut d'immigration du candidat lui nuit ou l'avantage.

Certains participants projettent sur le candidat migrant des attentes ou des besoins spécifiques, comme « un poste stable serait un cadeau du ciel » ou « un immigrant cherche habituellement un poste de plus

longue durée », ce qui révèle une tendance à interpréter le parcours migratoire à travers une logique de récompenser ou de stabiliser une trajectoire perçue comme fragile ou incertaine.

Il est tout de même notable que cinq participants aient mentionné la familiarité avec le milieu de travail comme un facteur ayant influencé leur décision d'assignation, ce qui laisse entrevoir l'importance accordée à l'intégration perçue dans le contexte professionnel local. D'autres facteurs ont également été mentionnés par les participants, mais de manière beaucoup plus marginale. Des éléments comme la crédibilité, la disponibilité, la langue, l'origine, ou encore la polyvalence ont été évoqués de façon isolée, sans permettre de dégager de tendance claire. Leur faible fréquence ne permet pas de tirer de conclusion généralisable, mais leur présence souligne la diversité des critères sous-thème ayant influencé les participants.

4.4.5 Rapports sociaux et hiérarchie

L'analyse qualitative des justifications fournies par les participants met en lumière des mécanismes implicites de hiérarchisation des profils, ancrés dans des rapports sociaux inégaux. Certains discours valorisent la diversité culturelle comme un atout, attribuant une plus grande valeur à un profil étranger en raison de son parcours distinctif. À l'inverse, d'autres propos révèlent des biais fondés sur l'origine ethnoculturelle, où la différence est perçue négativement.

Tableau 4.14 Fréquences des sous-thèmes dans le thème "Rapports sociaux et hiérarchie" selon l'assignation des candidats

Facteurs qui ont contribué à la décision	Assignation des candidats	
	Travailleur immigrant sur poste vulnérable	Travailleur immigrant sur poste précaire
Diversité	1	0
Priorisation des natifs	0	5
Racisme	1	0
Racisme systémique	1	0

Ces justifications révèlent une logique fondée sur des critères identitaires, culturels ou nationalistes, plus que sur des compétences objectivées. Certains participants évoquent explicitement une préférence nationale : « À compétences égales, favoriser un local », ou encore « On doit prioriser de donner des emplois à temps plein aux gens de chez nous ». D'autres utilisent leur incertitude vis-à-vis des parcours étrangers comme justification : « Je connais la société québécoise, et non la société marocaine », ou « Je n'ai aucune idée de la qualité de l'éducation au Maroc ». Parmi les cinq participants (n=5) qui ont utilisé

cette justification, tous ont assigné le travailleur migrant au poste précaire, peu importe la condition reçue dans le questionnaire. Ces commentaires laissent penser que le candidat migrant, même à compétences égales, est perçu comme moins adapté, nécessitant davantage de temps d'adaptation ou devant encore « faire ses preuves ». Ils confirment également que, dans certains contextes organisationnels, les signaux formels, comme l'évaluation comparative ou les normes dynamiques ne suffisent pas à compenser les biais structurels ou cognitifs des recruteurs.

Parmi les éléments mentionnés par les participants pour justifier leur choix d'assignation, certains ont toutefois souligné la richesse que représente un parcours migratoire sur le plan de la diversité des expériences. Un participant note, par exemple, que le candidat immigrant apporte « plus de diversité (...), plus d'expérience diverse et avec d'autres possibles compétences ». Dans ce cas, l'immigration est perçue non pas comme un frein, mais comme un atout potentiel.

Chapitre 5

DISCUSSION DES RÉSULTATS

Ce mémoire avait pour objectif d'explorer les facteurs pouvant influencer la précarité de l'assignation des travailleurs immigrants dans les agences de placement, en réponse à la question suivante : « *Quels facteurs influencent la précarité de l'assignation des travailleurs immigrants en contexte d'agence de placement ?* ». Dans cette perspective, deux leviers potentiels ont été examinés. Le premier consistait à évaluer si l'évaluation comparative des diplômes étrangers, délivrée par le Gouvernement du Québec, pouvait agir comme un signal de compétence susceptible de réduire l'assignation des travailleurs immigrants à des postes précaires. Le second visait à tester si la présentation de normes descriptives dynamiques dans les communications internes pouvait encourager des pratiques d'assignation plus équitables et inclusives de la part des recruteurs d'agence de placement de personnel.

L'hypothèse selon laquelle l'évaluation comparative réduirait la probabilité d'assignation au poste précaire a été infirmée : les résultats montrent plutôt un effet inverse, suggérant que ce signal peut être interprété négativement dans certains contextes. L'hypothèse portant sur l'effet des normes dynamiques n'a quant à elle pas révélé de différence significative dans les décisions des recruteurs, indiquant que ce type d'intervention, tel que testé, ne suffit pas à modifier les pratiques d'assignation.

Ce chapitre propose une analyse des résultats présentés dans le chapitre précédent, en discutant des deux variables centrales de ce mémoire : l'effet du signal et des normes dynamiques. Cette discussion vise à éclairer la portée des résultats et les implications théoriques et pratiques de cette étude. Enfin, les limites méthodologiques de l'étude seront discutées, ouvrant la voie à plusieurs pistes de recherche futures.

5.1 Discussion de l'effet du signal envoyé par l'évaluation comparative

Bien que l'évaluation comparative ait été conçue comme un levier d'intégration professionnelle permettant de réduire l'asymétrie d'information sur les qualifications des personnes immigrantes, les résultats de cette étude révèlent qu'elle ne remplit pas toujours cette fonction dans le contexte des agences de placement. Le fait qu'aucun participant ne mentionne explicitement l'évaluation comparative comme facteur déterminant dans le choix des assignations suggère que ce signal, dans ce contexte, n'est pas considéré comme un indicateur fort de compétence. Ceci laisse penser qu'elle ne constitue pas un critère prioritaire lors de leur prise de décision et que ce signal échoue à produire un effet distinctif pour les candidats. Selon la théorie du signal (Connelly et al., 2024; Spence, 1973), un signal est plus efficace s'il est interprété de manière cohérente par le récepteur et intégré dans son processus de décision. Les

résultats soulignent effectivement une déconnexion entre l'intention du signal des candidats et son interprétation par les participants. Dans ce cas, l'évaluation comparative semble signifier un rappel implicite de l'altérité du parcours du candidat et renforcer les perceptions de non-conformité aux standards locaux. En rendant explicite la provenance étrangère du diplôme, l'évaluation comparative pourrait involontairement accentuer la distance perçue entre les qualifications du candidat et les attentes du marché local, plutôt que de les rapprocher. Ce phénomène correspond à ce que la littérature sur la théorie du signal qualifie de signal contre-productif, c'est-à-dire un signal qui, au lieu de rassurer le récepteur, renforce les biais préexistants ou suscite des doutes supplémentaires (Connelly et al., 2024).

Conformément à la théorie du signal (Connelly et al., 2024; Spence, 1973), l'évaluation comparative constitue un signal observable et coûteux, tant sur le plan financier que temporel ou émotif, envoyé par le candidat (l'émetteur) au recruteur (le récepteur). Ce signal est censé réduire l'asymétrie d'information quant aux compétences du candidat immigrant, en offrant une reconnaissance officielle de la valeur de son diplôme étranger et ainsi lui permettre d'accéder à de meilleures conditions de travail. Pourtant, les résultats indiquent que la présence de ce signal est associée à une probabilité deux fois plus élevée pour les travailleurs immigrants d'être assigné à un poste précaire. Non seulement la présence de l'évaluation n'a pas produit l'effet positif escompté, mais elle semble avoir été largement ignorée par les participants. Ainsi, l'évaluation comparative a non seulement eu un effet défavorable sur l'assignation à des postes précaires — en augmentant la probabilité qu'un candidat immigrant soit assigné sur un poste précaire — mais elle ne semble même pas avoir été perçue comme un critère pertinent dans la prise de décision, tant lors de l'analyse des données quantitatives (test de l'hypothèse) que des données qualitatives.

Ce phénomène met en lumière une limite importante de la théorie du signal lorsque les récepteurs ne partagent pas les mêmes croyances sur la valeur du signal. Les résultats vont à l'encontre du concept de l'équilibre de signalisation de Spence (1973), qui se produit lorsque les croyances des employeurs, les salaires offerts et les comportements des candidats se renforcent à chaque cycle. Selon ce concept, les employeurs forment des croyances sur la productivité des candidats à partir de leurs signaux (comme une évaluation comparative), puis fixent les salaires en fonction de ces croyances. Comme leurs décisions produisent des résultats qui confirment ce qu'ils pensaient déjà, leurs croyances se maintiennent toutes seules : elles sont donc auto-confirmées (Spence, 1973). Dans le cas de ce mémoire, cet équilibre ne semble pas se vérifier : les signaux envoyés par les candidats via l'évaluation comparative ne sont ni interprétés de manière cohérente par les employeurs, ni récompensés par des salaires plus élevés ou de meilleures conditions de travail. Un acteur rationnel en conclurait donc que cet investissement — en

temps, en argent et en effort — n'est pas rentable et renoncerait à entreprendre les démarches pour obtenir une évaluation comparative.

En bref, l'évaluation comparative semble être perçue de manière défavorable par les participants, ce qui illustre une déconnexion entre l'interprétation du signal par l'émetteur et le receveur. Une explication possible réside dans une lecture biaisée du signal par les receveurs : plutôt que de l'interpréter comme une preuve de compétence, ils pourraient plutôt le percevoir comme un indicateur d'écart à la norme locale, contribuant ainsi à la segmentation symbolique entre les candidats perçus comme « locaux » et « étrangers ». Dans ce cas, le signal ne parvient pas à remplir sa fonction de différenciation positive, comme dans l'exemple classique de l'éducation de Spence (1973, p. 358), mais devient un marqueur d'altérité, renforçant les stéréotypes.

5.1.1 Des résultats contraires à l'exemple théorique de l'éducation (Spence, 1973)

L'exemple de l'éducation est utilisé par Spence (1973) pour illustrer la théorie du signal. Cette mise en situation permet de reprendre les principaux éléments de la théorie et mieux comprendre l'effet de l'évaluation comparative. Les employeurs potentiels manquent d'informations sur la qualité des candidats à l'emploi, par conséquent, les candidats investissent dans leur scolarité pour signaler leur qualité et réduire les asymétries d'information. L'éducation est présumément un signal fiable, car les candidats de moindre qualité ne seraient pas capables de supporter les rigueurs de l'enseignement supérieur (Connelly et al., 2011).

Prenons un exemple d'équilibre de séparation, détaillé dans le Tableau 5.1, où un employeur est prêt à payer 200 \$ pour un travailleur de haute qualité et 100 \$ pour un travailleur de faible qualité. L'employeur reçoit deux candidatures potentielles, mais il n'est pas en mesure d'en déterminer avec certitude la qualité avant de les avoir embauchés (Bergh et al., 2014). Dans ce contexte d'incertitude, les recruteurs s'appuient sur des signaux tels que les diplômes ou certifications pour tenter d'évaluer les candidats. Supposons maintenant que le coût d'obtention d'un diplôme soit de 60 \$ pour un travailleur de haute qualité, qui complète sa certification sans difficulté, et de 120 \$ pour un travailleur de faible qualité, qui devra redoubler d'efforts ou suivre le programme à deux reprises afin d'obtenir la même certification. Un équilibre de séparation émerge alors : seuls les candidats de haute qualité trouvent alors rentable d'envoyer un signal (c'est-à-dire d'obtenir le diplôme), permettant ainsi aux employeurs de distinguer les profils.

Tableau 5.1 Exemple d'équilibre de séparation

Travailleur	Coût de la certification	Salaire	Différence
Haute qualité	60\$	200\$	140\$
Haute qualité	0\$	100\$	100\$
Basse qualité	120\$	200\$	80\$
Basse qualité	0\$	100\$	100\$

Note. Les données sont tirées de *Separating equilibrium examples* (Tableau 1). (Bergh et al., 2014, p. 1336).

Tableau créé par l'auteure.

En d'autres mots, un individu très productif peut réussir ses études plus rapidement et sans trop d'efforts, alors qu'un individu moins productif doit fournir plus d'efforts, comme du temps d'étude plus long, des besoins de tutorat ou de cours supplémentaires, des coûts financiers plus élevés, du stress et de la fatigue plus élevés. Alors, seuls les candidats les plus productifs choisissent d'investir dans l'éducation, puisqu'un diplôme est considéré comme un signal fiable.

Cependant, le processus de signalisation est perturbé lorsqu'elle est appliquée à des contextes marqués par des biais ou des normes sociales implicites (Bergh et al., 2014; Bourdieu, 1979; Connelly et al., 2011; Essed, 1991), tels que dans la présente étude. Contrairement à l'exemple classique où le signal est reçu et interprété de manière neutre et rationnelle, ici, le signal semble filtré à travers des perceptions préexistantes sur l'origine ou la légitimité du candidat. Ce qui fonctionnerait comme un indicateur fiable de qualité dans le modèle de Spence (un diplôme, une certification ou ici, une évaluation comparative) peut, dans un environnement biaisé, être interprété non pas comme un gage de compétence, mais comme un indice d'écart culturel ou de non-conformité au groupe majoritaire. Cela empêche la réalisation de l'équilibre de séparation décrit dans la théorie du signal, car la valeur perçue du signal dépend moins de son contenu objectif que de la manière dont il est interprété.

5.1.2 Un signal interprété à travers le prisme culturel

Les résultats de cette étude invitent à repenser la portée réelle du signal envoyé par l'évaluation comparative à la lumière du prisme culturel (Bourdieu, 1979; Shachar, 2009) à travers lequel il est interprété. Ainsi, dans le cadre de ce mémoire, le prisme culturel est défini comme un cadre interprétatif socialement structuré, à travers lequel les recruteurs évaluent les signaux émis par les candidats. Ce prisme est façonné à la fois par des logiques symboliques, comme l'habitus, le capital culturel, les normes dominantes (Bourdieu, 1979) et par des logiques institutionnelles, comme les politiques migratoires et la

reconnaissance administrative (Shachar, 2009), qui ensemble influencent la réception, l'interprétation et la légitimité accordée à des signes comme l'évaluation comparative.

Selon la théorie du signal (Connelly et al., 2024; Spence, 1973), un signal ne peut avoir un effet que dans la mesure où il est perçu comme valide et pertinent par le récepteur. Dans notre étude, non seulement le signal n'a pas amélioré les chances du candidat immigrant, mais il a démontré une plus grande probabilité pour le travailleur immigrant d'être assigné à un poste précaire. Plus troublant encore, ce signal a été quasiment ignoré dans les réponses qualitatives des participants. Cette absence de reconnaissance explicite du signal nous amène à considérer que l'évaluation comparative n'a pas trouvé de résonance dans le prisme culturel des recruteurs. Plusieurs pistes permettent d'éclairer ce phénomène.

D'abord, comme le souligne Essed (1991) dans ses travaux sur le racisme ordinaire, les biais ne s'expriment pas nécessairement par des actes délibérés, mais à travers des pratiques, des procédures ou des habitudes familières qui toutefois reproduisent des iniquités. Autrement dit, même un outil conçu pour corriger l'asymétrie d'information, comme l'évaluation comparative, peut être relégué au second plan si les recruteurs privilégient des critères informels ou plus familiers (Bergh et al., 2014; Essed, 1991) comme la familiarité avec le nom du candidat ou de son université, l'expérience de travail dans le contexte québécois ou la perception d'une bonne intégration à la culture québécoise. Ces critères ne sont pas toujours rationnels ou justifiés, mais ils s'inscrivent dans ce qu'ils connaissent, ce qui « fait du sens » dans leur environnement professionnel (Essed, 1991). Dans notre étude, certains participants ont d'ailleurs justifié leur préférence pour le candidat natif par des éléments tels que la « connaissance du marché du travail québécois ».

Ensuite, la perspective de Bourdieu (1979) montre que les pratiques sociales (l'éducation, le langage, la présentation de soi) sont socialement codées. Ces codes ne sont jamais interprétés de manière neutre ou objective : leur réception dépend du capital culturel de celui qui les émet, mais surtout de celui qui les interprète. Appliqué à la reconnaissance des diplômes étrangers, cela signifie que l'évaluation comparative, censée être un mécanisme d'objectivation des compétences, est en réalité interprétée à travers des représentations sociales. Ce signal ne parle pas de lui-même : il doit être décodé par des recruteurs qui, consciemment ou non, peuvent en diminuer la valeur perçue si celle-ci est associée à un capital culturel jugé « étranger », « non transférable » ou « non familier ».

De plus, on peut considérer que le signal agit ici comme un marqueur d'altérité administrative. Le fait qu'un candidat ait besoin d'un document externe pour faire valider ses compétences devient, dans le regard du recruteur, un indice implicite qu'il est « autre », « étranger », voire potentiellement plus difficile

à intégrer. Le fardeau administratif peut parfois devenir une forme subtile de discrimination et d'exclusion, particulièrement lorsque les institutions ne reconnaissent pas ou minimisent les références culturelles « autres » (Essed, 1991; Shachar, 2009). Cette idée fait écho à la notion de distance statutaire (défini comme l'écart symbolique entre les positions sociales, qui influence la légitimité perçue d'un individu selon son capital culturel; Bourdieu, 1982) selon laquelle même un capital culturel validé par une institution légitime – comme l'État québécois, via l'évaluation comparative – n'est pas reconnu de manière automatique : il est filtré à travers des logiques sociales de reconnaissance.

Enfin, les commentaires des participants confirment que les décisions sont souvent prises sur la base de représentations sociales et non de critères strictement liés aux compétences. Certains répondants ont affirmé préférer le candidat québécois en raison de la perception qu'il serait « plus facile à placer » ou qu'il « comprendrait mieux les réalités des clients », même si les expériences et les formations des deux candidats étaient comparables. Ces jugements relèvent de raccourcis cognitifs associés à la catégorisation sociale (Tajfel et Turner, 1986), qui favorisent les membres perçus comme appartenant au même groupe culturel.

En somme, l'effet inverse à celui attendu de l'évaluation comparative ne peut être réduit à un simple échec du signal ; il invite plutôt à s'interroger sur la véritable portée de ce signal, notamment si une grande partie de son impact réside dans le prisme culturel ou la manière dont les recruteurs l'interprètent.

5.2 Discussion de l'effet des normes dynamiques sur le choix du placement

Les résultats de cette étude montrent que la présence de la norme dynamique n'a pas produit l'effet attendu sur les décisions de placement des recruteurs. Malgré la présentation aux participants d'une tendance émergente des recruteurs en lien avec la réduction des contrats précaires attribués aux candidats immigrants, cette intervention n'a pas généré de comportements d'assignation favorable aux travailleurs immigrants dans des emplois moins précaires. Plusieurs pistes de réflexion peuvent être envisagées pour expliquer cet effet limité.

D'abord, il est possible que la norme dynamique n'ait pas été perçue comme suffisamment forte ou convaincante. Le message présenté aux participants indiquait que 30 % des recruteurs avaient modifié leur comportement au cours des cinq dernières années pour attribuer moins de contrats précaires aux candidats immigrants. Bien que cette statistique illustre un changement en cours, elle peut avoir été interprétée comme reflétant une tendance encore minoritaire : seuls 3 recruteurs sur 10 sont décrits comme ayant adopté ce comportement. Même si la norme ne représentait pas une majorité, on aurait pu

toutefois s'attendre à observer un effet de préconformité – soit la volonté des participants d'anticiper un comportement socialement valorisé en s'y alignant dès maintenant.

Une norme dynamique agit efficacement lorsqu'elle parvient à convaincre les individus qu'un changement est non seulement amorcé, mais aussi porteur et potentiellement dominant (Sparkman et Walton, 2017). Ce constat rejoint les travaux de Cialdini, Reno et Kallgren (1990), selon lesquels une norme descriptive n'est persuasive que si elle donne l'impression qu'un comportement est largement partagé ou en train de le devenir. Dans le cas contraire, elle peut même renforcer l'idée qu'un comportement souhaité est peu courant. En l'absence de cette masse critique, les participants peuvent avoir interprété le message comme signalant un changement encore marginal et donc insuffisant pour justifier une modification de leurs propres comportements.

Ensuite, dans le contexte professionnel, les comportements sont sensibles à ce que les collègues valorisent, à ce que les clients attendent ou à ce que l'organisation récompense (Bourdieu, 1982; Schein, 1992, 2004). Si une norme dynamique n'est pas accompagnée d'un signal moral clair ou d'un rappel de ce qui est souhaitable (par exemple, la norme injonctive), elle risque d'être interprétée comme une simple observation, sans véritable pouvoir contraignant (Cialdini et al., 1990, 1991). Par exemple, la norme injonctive « il est juste de traiter de manière équitable tous les candidats, peu importe s'ils sont immigrants » renforce le poids moral et l'influence des normes dynamiques. En d'autres mots, les normes descriptives seules peuvent échouer à provoquer un changement de comportement, surtout si elles ne sont pas renforcées par une pression sociale perçue ou par une attente normative explicite. Par exemple, des étudiants qui perçoivent une norme descriptive (ex. : la diminution de la quantité d'alcool consommée par leurs pairs) sans norme injonctive correspondante (ex. : ce que leurs pairs jugent approprié) sont moins enclins à ajuster leur propre comportement et réduire leur consommation d'alcool (Neighbors et al., 2004). Ce constat est également soutenu par Jacobson et al. (2011), qui soulignent que les normes sociales sont d'autant plus efficaces qu'elles activent un jugement de valeur partagé et non simplement une tendance.

Dans cette perspective, il est possible que l'effet limité du message normatif dans cette étude ne tienne pas tant à la norme dynamique elle-même qu'à son isolement. Bien que l'approche dynamique utilisée dans cette étude soit inspirée de travaux empiriques solides (Sparkman et Walton, 2017), son absence de composante injonctive peut expliquer son efficacité limitée. Une formulation combinant l'idée d'un changement en cours à une injonction explicite à adopter un comportement équitable aurait pu générer un effet plus fort (Robinson et al., 2014; Sabherwal, 2021).

5.3 Implications théoriques

Les résultats de cette recherche soulèvent des implications théoriques importantes concernant les dynamiques de signalisation, l'usage des normes sociales dans les interventions comportementales et les normes implicites qui structurent le cadre professionnel du recrutement. Quatre implications émergent : (1) une remise en question de la neutralité des signaux dans un contexte de diversité culturelle ; (2) la mise en lumière du pouvoir structurant des normes implicites dans les décisions d'embauche ; (3) les limites contextuelles de l'usage des normes sociales comme levier de changement ; et (4) la proposition d'une nouvelle conceptualisation du travail précaire.

Premièrement, selon la théorie du signal (Spence, 1973), certaines caractéristiques, telles que le niveau d'éducation ou l'expérience professionnelle, servent de repères crédibles pour réduire l'asymétrie d'information entre recruteur et candidat. Ces signaux sont censés permettre aux recruteurs d'évaluer objectivement la qualité d'un candidat. Toutefois, les résultats de cette étude suggèrent que, dans un contexte marqué par la diversité culturelle, cette logique de signalisation est moins efficace. Les signaux émis par les candidats issus de l'immigration, notamment l'évaluation comparative de leurs diplômes, peuvent être interprétés non pas comme des preuves de compétence, mais comme des indices d'un écart culturel ou professionnel par rapport aux normes locales implicites. Cette interprétation rejoint les analyses de plusieurs chercheurs (Ballesteros-Leiva et al., 2023; Bergh et al., 2014; Bourdieu, 1979, 1982; Connelly et al., 2011; Essed, 1991), pour qui l'efficacité d'un signal dépend de sa crédibilité perçue, mais aussi du contexte normatif dans lequel il est interprété. Dans ce cadre, l'évaluation comparative, censée rassurer les recruteurs sur la valeur des diplômes étrangers, peut paradoxalement accroître la perception de distance entre le candidat et les normes implicites du marché du travail québécois. Ces résultats appellent à un élargissement de la théorie du signal, en reconnaissant que les recruteurs n'interprètent pas les signaux de manière neutre, mais à travers des filtres culturels et identitaires susceptibles d'inverser l'effet attendu du signal.

Deuxièmement, cette étude met également en lumière le rôle structurant des normes implicites dans les décisions d'assignation à un poste dans le cadre de ce mémoire. Au-delà des critères explicites ou des cadres juridiques, les répondants s'appuient sur des repères informels, tels que la « compatibilité culturelle », la « connaissance du marché local » ou l'idée qu'un candidat immigrant devrait « faire ses preuves ». Ces critères, bien qu'informels, structurent fortement les représentations du « bon » candidat. Ce constat fait écho aux travaux de Bourdieu (1982) sur les formes de capital culturel non reconnues et à ceux d'Essed (1991) sur le racisme ordinaire enraciné dans les routines professionnelles. En ce sens, cette recherche

enrichit la compréhension des biais structurels dans l'assignation. Elle montre que toute tentative de transformation des pratiques doit nécessairement s'attaquer à ces normes implicites, souvent invisibles, mais puissamment structurantes.

Troisièmement, ce mémoire apporte une contribution empirique en testant l'usage d'une norme dynamique comme levier de transformation des pratiques de recrutement, en s'appuyant sur les travaux de Sparkman et Walton (2017). Ces derniers ont montré que des normes dynamiques peuvent avoir un effet positif significatif sur les comportements individuels, notamment en matière de consommation responsable ou de comportements pro-sociaux. Cependant, contrairement aux résultats prometteurs de Sparkman et Walton (2017), cette norme dynamique n'a pas produit d'effet significatif sur les décisions d'assignation des recruteurs participants. Ce contraste souligne les limites contextuelles de ces interventions. Il est probable que le seuil de 30 % ait été perçu comme trop marginal et donc insuffisamment convaincant ou influent. Ainsi, cette recherche nuance les conclusions antérieures en montrant que l'efficacité des normes dynamiques n'est pas universelle et qu'elle dépend fortement de leur alignement avec les normes vécues et partagées dans le contexte professionnel.

Finalement, la dernière contribution théorique de ce mémoire réside dans la proposition d'une conceptualisation du travail précaire qui s'appuie sur une synthèse des trois modèles abordés précédemment. En croisant les apports de l'approche binaire du travail typique versus atypique (Rodgers et Rodgers, 1989), des modèles multidimensionnels de la qualité de l'emploi (Cloutier, 2008; Kilolo-Malambwe, 2017), ainsi que l'indicateur de précarité de l'emploi (Lewchuk et al., 2016), cette conceptualisation permet d'offrir une lecture plus riche du phénomène. Plutôt que de considérer la précarité comme une simple absence de stabilité ou d'avantages, cette approche permet plutôt de penser le travail précaire comme une réalité dynamique, produite par un ensemble de décisions organisationnelles, de rapports de pouvoir et de normes implicites. Elle offre donc un cadre théorique qui permet de mieux comprendre comment des mécanismes internes participent à la hiérarchisation du marché du travail et à la reproduction des inégalités.

5.4 Implications pratiques

Les résultats de cette recherche révèlent plusieurs enjeux importants liés à l'inadéquation persistante entre l'éducation et l'emploi des personnes immigrantes et invitent à réfléchir aux pratiques organisationnelles, individuelles et systémiques qui contribuent à entretenir cette situation. Cette section explore les principales implications pratiques qui émergent de nos observations : d'abord (1) les pertes de

productivité et les coûts économiques liés à la sous-utilisation du capital humain étranger ; et (2) le rôle central que jouent les organisations, notamment des agences de placement temporaire, dans la construction d'environnements de travail précaires. En posant ces éléments, l'objectif est de proposer des pistes concrètes pour mieux valoriser les compétences des personnes immigrantes et renforcer leur participation pleine et entière au marché du travail.

Tout d'abord, les résultats obtenus dans le cadre de cette recherche soulignent une réalité bien documentée dans la littérature : le phénomène de l'inadéquation entre l'éducation et l'emploi (traduction libre de « *education-job mismatch* » : Pivovarova et Powers, 2022) défini comme un désalignement entre les qualifications d'un travailleur et les exigences de son emploi. Ce « gaspillage de cerveaux » est particulièrement préoccupant : un rapport publié en 2008 démontre qu'aux États-Unis, environ 1,3 million d'immigrants diplômés étaient soit sans emploi, soit sous-employés (Batalova et al., 2008). Tel qu'illustré au Tableau 5.2, selon une étude de 2012 menée au Canada, plus de la moitié des immigrantes et immigrants très récents (moins de cinq ans) étaient surqualifiés pour le poste qu'ils occupaient (52,4 %), une proportion qui s'élève à 62,6 % pour les diplômés universitaires. À titre comparatif, ces taux n'étaient que de 28,9 % (tous niveaux d'éducation) et 33,5 % (universitaire) pour les personnes nées au Canada (Kilolo-Malambwe, 2017).

Tableau 5.2 Surqualification selon le statut d'immigration et la durée de résidence (en %)

	Tous	Universitaire seulement
Population née au Canada	28,9	33,5
Ensemble des immigrants	41,6	53,3
Immigrants très récents (moins de 5 ans)	52,4	62,6
Immigrant récents (5 à 10 ans)	44,4	53,3
Immigrants de longue date (plus de 10 ans)	37,7	48,6

Note. Les données sont tirées de *Taux (%) de surqualification selon le statut d'immigration / la durée de résidence, par niveau d'études, Québec, 2012* (Tableau 4). (Kilolo-Malambwe, 2017). Tableau créé par l'auteure.

Les impacts économiques de ce gaspillage de compétences sont considérables : en 2015, la sous-utilisation des compétences des immigrants entraînait au Canada des pertes économiques annuelles estimées à 12,7 milliards de dollars (Grant, 2015). Même si le Canada sélectionne la majorité de ses immigrants en fonction

de leurs compétences, il échoue souvent à les intégrer à des emplois à la hauteur de leur qualification, ce qui nuit à la productivité globale et affaiblit la compétitivité du pays sur la scène internationale (Reitz et al., 2014).

Sur le plan individuel, l'inadéquation entre l'éducation et l'emploi entraîne des effets importants sur les travailleurs. Un des impacts les plus significatifs est la perte de revenu, puisque les immigrants surqualifiés occupent fréquemment des emplois moins bien rémunérés que ceux pour lesquels ils sont formés (Kilolo-Malambwe, 2017; Reitz, 2001). De plus, la dévalorisation de leur capital humain affecte leur estime de soi et leur sentiment de compétence professionnelle, deux éléments essentiels à l'épanouissement au travail (Esses et al., 2014). À plus long terme, cette discordance entre les qualifications et les responsabilités professionnelles peut mener à un appauvrissement relatif, à une stagnation de carrière, ainsi qu'à un désengagement vis-à-vis du marché du travail formel (Esses et al., 2014; Reitz, 2001). Ce phénomène ne se limite pas à une simple perte d'efficacité individuelle : il génère également des conséquences plus larges sur les attitudes et les comportements au sein des organisations. Lorsqu'un employé occupe un poste pour lequel il se sent surqualifié, cela peut entraîner une démotivation, une insatisfaction au travail, une diminution de l'engagement organisationnel, ainsi qu'une hausse des comportements de retrait, comme l'absentéisme ou la recherche active d'un nouvel emploi (Erdogan et al., 2009; Maynard et Parfyonova, 2013).

D'un autre côté, l'inadéquation entre l'éducation et l'emploi ne peut être étudiée sans considérer le rôle structurant que jouent les organisations dans la reproduction — ou dans la réduction — de la surqualification des travailleurs, plus particulièrement ceux issus de l'immigration. Certaines pratiques de gestion, notamment le recours aux agences de placement temporaire, exacerbent la précarité des travailleurs immigrants. Dans ces contextes, les recruteurs dans ces agences détiennent un pouvoir considérable sur les travailleurs, car ils sont responsables de l'attribution des contrats et peuvent décider de manière arbitraire de leur distribution (Tarrabain et Thomas, 2022). Les agences recrutent en fonction des besoins des entreprises clientes, sans considération pour le développement de carrière ni pour la valorisation du capital humain. Ce fonctionnement à court terme, axé sur l'efficacité opérationnelle, contribue à maintenir les personnes immigrantes dans des emplois sous-qualifiés, limitant leur progression professionnelle et compromettant leur intégration économique (Esses et al., 2014; Friedberg, 2000).

Les entreprises clientes partagent aussi la responsabilité de cette dynamique. En normalisant l'embauche de travailleurs temporaires et en s'exemptant d'investir dans leur reconnaissance ou leur développement

professionnel, elles renforcent un système où la précarité devient structurelle (Green et Leeves, 2013). Le manque de valorisation des acquis, souvent alimenté par des préjugés sur la qualité de la formation et de l'expérience étrangères (Girard et al., 2008), alimente un cercle vicieux de sous-emploi et de stagnation professionnelle. Par ailleurs, les conditions de travail précaires fréquemment observées (non-respect des normes de santé et sécurité, retenues salariales illégales, absence de perspectives d'avancement) témoignent d'environnements organisationnels où la dignité du travail est compromise et où les principes d'équité sont mis à mal (Cardona, 2020).

Les pratiques de recrutement mises en œuvre par les organisations, qu'il s'agisse des agences de placement ou des entreprises clientes, peuvent être à l'origine de disparités marquées dans le traitement des candidatures (Ene Jones, 2013). En contexte d'incertitude ou de méconnaissance, les recruteurs ont tendance à s'appuyer sur des raccourcis cognitifs ou des stéréotypes pour évaluer la valeur des candidats immigrants, notamment en lien avec l'origine de leur formation. Le capital humain acquis à l'étranger est souvent perçu comme moins fiable ou moins pertinent que celui acquis localement, et cette perception négative contribue directement à la faible transférabilité des compétences étrangères sur le marché du travail québécois (Friedberg, 2000). Ce phénomène renvoie à une forme de discrimination statistique (Girard et al., 2008) où le manque d'informations précises sur les systèmes éducatifs ou les expériences professionnelles internationales mène à des généralisations défavorables. En somme, les résultats de ce mémoire appuient les travaux de Girard et ses collaborateurs (2008), de Friedberg (2000) et d'Esses et ses collaborateurs (2014), qui soutiennent que les processus de recrutement ne sont pas neutres et participent activement à la reproduction d'inégalités systémiques. Comme l'ont démontré ces auteurs, le capital humain acquis à l'étranger est souvent perçu comme moins fiable ou moins pertinent que celui obtenu localement, ce qui limite fortement l'accès à des emplois de qualité pour les personnes immigrantes.

Finalement, ces constats soulignent la nécessité d'intervenir sur les structures mêmes de l'organisation du travail, en mobilisant les principes du DO. Les interventions en DO visent à répondre à des besoins identifiés dans le fonctionnement des organisations, qu'il s'agisse d'un ajustement stratégique, d'un climat organisationnel inadéquat, ou de la nécessité de réviser les normes culturelles internes (Grieves, 2000). Dans ce contexte, une démarche de DO pourrait permettre d'identifier les pratiques discriminatoires ou excluantes présentes dans les processus de recrutement, de revisiter les critères de sélection des candidats afin de mieux refléter la diversité des profils, d'instaurer des mécanismes de rétroaction continue entre les recruteurs, les employés et la direction, et de développer une culture organisationnelle qui valorise la

reconnaissance équitable des compétences, indépendamment de leur origine. De plus, les pratiques de DO peuvent favoriser la mise en place de mécanismes normatifs favorisant l'inclusion, la reconnaissance et la valorisation des compétences, au-delà des stéréotypes ou des signaux biaisés. Il s'agit non seulement de soutenir l'adaptation des employés à leur environnement, mais aussi de transformer les pratiques de manière qu'elles intègrent des principes d'équité, de justice sociale et de diversité.

L'inadéquation entre l'éducation et l'emploi n'est pas simplement une défaillance administrative, mais traduit un désalignement profond entre la culture organisationnelle et les valeurs de reconnaissance, d'équité et de développement humain promues par le DO. En marginalisant le potentiel des travailleurs immigrants, les organisations se privent non seulement de ressources humaines qualifiées, mais fragilisent aussi leur propre cohésion interne. La précarité d'emploi affecte directement le bien-être psychologique et matériel des travailleurs, réduisant leur satisfaction de vie et leur engagement organisationnel (Green et Leeves, 2013). Le manque d'investissement dans les individus, souvent justifié par leur statut temporaire ou migratoire, crée un cercle vicieux dans lequel les compétences demeurent sous-exploitées.

Bien que la littérature suggère que les pratiques organisationnelles peuvent moduler, amplifier ou atténuer les biais à l'égard des travailleurs immigrants (Esses et al., 2014; Friedberg, 2000; Girard et al., 2008; Jacobson et al., 2011) et que les normes dynamiques ont démontré du potentiel dans d'autres contextes (Sabherwal, 2021; Sparkman et Walton, 2017, 2019), le devis testé dans cette étude n'a pas permis de produire un changement significatif dans les décisions d'assignation. Ainsi, la norme dynamique, telle que formulée dans cette étude, ne semble pas constituer, à elle seule, un levier suffisant pour transformer les pratiques décisionnelles en contexte d'agence de placement.

Cela met en lumière l'importance d'un changement structurel, soutenu par les interventions en DO capable de réformer en profondeur les pratiques de recrutement et d'intégration. Il suggère également que le rôle des organisations doit aller au-delà d'un simple engagement formel : elles doivent adopter une posture active, dominante et structurante dans la transformation des pratiques. C'est à cette condition qu'elles pourront jouer un rôle réellement mobilisateur dans la lutte contre la surqualification systémique des travailleurs immigrants.

5.5 Les limites de l'étude

Bien que le devis expérimental utilisé dans cette recherche permette d'isoler l'effet causal des variables manipulées, l'évaluation comparative et la norme dynamique, ce type de méthodologie comporte certaines limites.

Une première limite majeure concerne la faible validité écologique du devis. En effet, les décisions des participants ont été prises dans un contexte contrôlé, à partir de scénarios fictifs, ce qui ne reflète que partiellement la complexité des environnements organisationnels réels. Malgré l'utilisation de vignettes pour maximiser le réalisme des scénarios, les participants ne sont pas soumis aux mêmes pressions contextuelles, contraintes ou enjeux que dans une situation réelle de recrutement au sein d'une agence de placement. De plus, les participants à l'étude n'étaient pas des recruteurs et ne possédaient donc ni les compétences ni le parcours propre aux professionnels du recrutement⁶. Cette absence de réalisme contextuel peut ainsi limiter la transférabilité des résultats à des situations professionnelles concrètes. Dans cette optique, des recherches futures pourraient se dérouler en milieu naturel, par exemple en menant des observations directes ou des études de cas dans des agences de placement. Il serait également pertinent de recourir à des devis combinant une phase expérimentale contrôlée à des entretiens qualitatifs avec des recruteurs, afin de mieux comprendre les tensions, logiques ou contraintes réelles qui orientent leurs décisions. Enfin, la mise en place d'études longitudinales suivant l'évolution des pratiques de placement dans des contextes organisationnels réels permettrait de mesurer plus finement l'impact des interventions dans le temps.

Une deuxième limite touche la force persuasive de la norme dynamique présentée. Les valeurs associées à la norme étaient relativement faibles, ce qui a pu limiter leur influence. Une norme plus forte, suggérant un changement majoritaire, aurait peut-être généré un effet d'entraînement plus crédible ou plus mobilisateur chez les participants. Une piste expérimentale prometteuse consisterait à retravailler la manipulation de la norme sociale afin de tester des versions plus marquées ou plus nuancées du message. Par exemple, comparer l'effet d'une norme dynamique forte (ex. « 7 recruteurs sur 10 ont modifié leur décision ») à celui d'une norme injonctive (ex. « la majorité des recruteurs considèrent que l'origine ne

⁶ Le métier de recruteur n'exige aucun diplôme unique obligatoire, ce qui en fait une profession où l'on peut trouver des profils variés. Ce rôle repose davantage sur des compétences pratiques que sur un parcours académique spécifique (Potočník et al., 2021). Bien que des études en ressources humaines ou en administration soient souvent privilégiées, des recruteurs proviennent aussi de domaines comme la psychologie ou la communication (Albandea, 2020). Cette diversité illustre que, dans le recrutement, la compétence prime sur la conformité à un modèle éducatif (Fondeur, 2014).

Cette diversité de parcours favorise la richesse des approches et l'adaptabilité, mais elle entraîne aussi une hétérogénéité des standards. L'absence de cadre académique unique rend la profession difficile à standardiser et peut créer des écarts dans la maîtrise des bases légales et des méthodes de sélection validées scientifiquement (Fondeur, 2014; Potočník et al., 2021).

devrait pas influencer la décision ») pourrait avoir une plus grande influence sur les pratiques de recrutement. Dans cette perspective, il serait également pertinent d'explorer des formulations combinées qui mettent en évidence à la fois un changement comportemental émergent (norme dynamique) et une norme morale ou professionnelle forte (norme injonctive), afin d'augmenter la portée transformationnelle du message. Ceci pourrait mener à des recommandations en termes de communication organisationnelle, particulièrement en ce qui concerne l'encadrement des processus internes, tel que le recrutement. D'abord, les messages normatifs gagneraient à être formulés en cohérence avec les valeurs déjà présentes dans l'organisation afin de renforcer leur crédibilité auprès des recruteurs. Ensuite, il serait important que ces messages soient adaptés aux réalités concrètes du secteur ou des fonctions ciblées, de manière à résonner avec l'expérience professionnelle des acteurs concernés. Par exemple, évoquer des transformations déjà amorcées dans des milieux similaires pourrait augmenter la portée du message. Finalement, pour soutenir l'effet à long terme de ces normes, il serait pertinent de les intégrer dans plusieurs canaux de communication internes (outils de sélection, formations ou communications régulières) afin qu'elles s'ancrent progressivement dans les pratiques quotidiennes et participent à une culture organisationnelle plus inclusive.

Une troisième limite tient à la distribution inégale des conditions expérimentales. La répartition aléatoire des participants entre les groupes a mené à une distribution déséquilibrée des conditions expérimentales. Ce résultat pourrait en partie être lié à l'exclusion de certains répondants lors du nettoyage de l'échantillon. Il est possible que cette répartition ait influencé certains résultats, notamment en réduisant la puissance de comparaison entre certaines conditions. Il serait pertinent de répliquer ce devis expérimental en assurant une répartition de l'échantillon plus équilibrée entre les conditions.

Finalement, une quatrième limite de ce mémoire réside dans le choix de ne pas avoir retenu plusieurs facteurs essentiels à l'analyse complète de la précarité d'emploi. Bien que la littérature (Cloutier, 2008; Kilolo-Malambwe, 2017; Vultur, 2016) souligne que la précarité englobe non seulement les conditions d'emploi (contrat, stabilité, rémunération), mais aussi les conditions de travail physiques et psychologiques, ces dernières n'ont pas été retenues. Ce choix découle du modèle méthodologique adopté, qui visait à réduire la complexité pour isoler les mécanismes d'interprétation des signaux. Ainsi, des éléments tels que la santé et la sécurité au travail, le climat organisationnel, la charge mentale, ainsi que les avantages sociaux (protections sociales, régimes de retraite, congés) ont été exclus. Leur absence ne reflète pas un manque d'importance, mais une contrainte liée au devis expérimental. Pour une

compréhension plus globale du travail précaire, il serait indispensable que des recherches futures intègrent ces dimensions.

5.5.1 Les trajectoires invisibles : les multiples réalités des travailleurs immigrants

Si les limites méthodologiques évoquées précédemment soulignent la difficulté de reproduire la complexité des contextes organisationnels dans un cadre expérimental, elles rappellent également que les décisions de recrutement s'inscrivent dans un cadre social. Comprendre l'influence des trajectoires des travailleurs immigrants exige de dépasser l'analyse des comportements en situation contrôlée pour explorer les réalités multiples et souvent invisibles qui influencent la reconnaissance des compétences, la distribution des opportunités et la reproduction des inégalités.

Tout d'abord, il est essentiel de reconnaître que les immigrants ne constituent pas un groupe homogène lorsqu'il s'agit d'examiner les enjeux qui les concernent. En effet, selon leur origine ethnique, leur statut migratoire, leur niveau de pauvreté ou leur genre, certains groupes subissent des inégalités plus marquées (Nations Unies, 2017, 2020; Tarrabain et Thomas, 2022). En d'autres mots, à conditions égales, certains groupes ethniques minoritaires subissent une discrimination plus sévère que d'autres (Dahl, 2022). Par exemple, dans un contexte professionnel, les immigrants provenant d'Europe de l'Ouest et des États-Unis ont plus de chances d'obtenir un emploi en lien avec leur domaine de formation que ceux originaires d'Amérique du Sud, des Antilles, d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient (Girard et al., 2008). La répartition genrée et racisée du travail intensifie le contrôle et la précarité parmi les travailleurs temporaires, en rendant invisibles les inégalités vécues par certains groupes minoritaires (Cardona, 2020; McDowell et al., 2007, 2008; Tarrabain et Thomas, 2022; Vultur, 2016). Une approche nuancée des différentes réalités des immigrants est plus que nécessaire.

Dans cette étude, l'identité du candidat immigrant fictif – une personne originaire du Maroc – présentée aux participants de l'étude pourrait avoir influencé les réponses, ce qui constitue une limite importante. L'objectif de l'étude était de capter les effets liés à l'expérience de travailleurs immigrants de manière générale, plutôt qu'en lien avec une origine spécifique : le pays d'origine peut activer des stéréotypes spécifiques, parfois inconscients, dans les décisions de recrutement (Oreopoulos, 2011). Bien qu'une attention particulière ait été portée à la standardisation des dossiers, par exemple, en évitant volontairement de mentionner le nom ou le genre du candidat, pour éviter d'influencer les décisions des participants (Bertrand et Mullainathan, 2004), le lieu d'acquisition des compétences et de l'expérience laisse entendre que le candidat est originaire du Maroc. Il est donc possible que les résultats aient été

différents si un autre profil migratoire avait été présenté : il serait pertinent d'examiner de manière plus ciblée l'effet du profil du candidat sur la nature du signal perçu par les recruteurs. Des recherches futures pourraient tester si, selon l'origine déclarée ou perçue du candidat, un même parcours professionnel agit davantage comme un signal de compétence ou, au contraire, comme un marqueur d'altérité. En faisant varier certains éléments du profil, tels que le pays d'origine, il serait possible d'analyser comment les recruteurs interprètent les signaux. Cette variation permettrait d'isoler l'effet des compétences par rapport à celui des marqueurs identitaires et ainsi mieux comprendre dans quelles conditions les savoir-faire acquis à l'international sont réellement valorisés ou, au contraire, neutralisés. Une telle approche permettrait de distinguer les biais liés aux compétences de ceux associés à des dimensions plus profondes, telles que la langue, la religion ou les codes culturels (Cardona, 2020; Nations Unies, 2017, 2020; Tarrabain et Thomas, 2022; Vultur, 2016). Enfin, elle permettrait d'identifier les biais cognitifs ou culturels qui influencent la reconnaissance professionnelle des travailleurs immigrants et de mieux comprendre dans quelles conditions les compétences acquises à l'international sont valorisées, neutralisées ou disqualifiées.

Les biais des recruteurs dans les processus d'assignation ont une influence déterminante sur les trajectoires professionnelles des travailleurs immigrants. Dans le cadre de cette étude, plusieurs participants ont exprimé explicitement leur préférence pour les travailleurs natifs. Parmi les verbatim recueillis, certains affirment « qu'il faut prioriser de donner des emplois à temps plein aux gens de chez nous », ou encore que « le candidat domestique représente moins de risque que le candidat étranger ». D'autres évoquent une méconnaissance des standards professionnels étrangers, affirmant, par exemple : « Je n'ai aucune idée de la qualité de l'éducation au Maroc, mais je connais celle du Québec ». Ce type de discours contribue à naturaliser l'idée que les travailleurs immigrants seraient moins adaptés ou nécessiteraient une période d'intégration plus longue, alimentant ainsi un cercle vicieux où la surqualification devient à la fois une conséquence et une justification des discriminations systémiques. Parallèlement, l'échantillon analysé s'est révélé particulièrement homogène sur le plan ethnoculturel : 91,07 % des participants s'identifiaient comme caucasiens. Cette faible diversité pourrait avoir restreint la variété des perspectives ou renforcé certains biais implicites face à la diversité ethnoculturelle. Cette limitation invite à la prudence lorsqu'il s'agit de généraliser les résultats à des contextes plus représentatifs du marché du travail canadien, notamment dans les grandes organisations où les équipes de recrutement sont souvent plus diversifiées. Ce biais possible est d'autant plus préoccupant que plusieurs répondants ont justifié leur décision d'assignation par la priorisation du candidat natif, il en vient à se demander si l'homogénéité ethnoculturelle de l'échantillon aurait pu influencer la réception des signaux émis par le candidat immigrant. Il serait pertinent de reproduire le devis de recherche en portant une attention accrue

portée à la composition de l'échantillon en mobilisant des participants issus de milieux ethnoculturels plus variés. Ceci permettrait d'examiner l'effet des appartenances sociales sur la reconnaissance des compétences et sur la reproduction des dynamiques de précarisation.

La précarité n'est pas uniquement le résultat de choix personnels ou de lacunes individuelles ; elle s'inscrit dans un ensemble de facteurs structurels et systémiques, tels que les transformations du marché du travail, l'affaiblissement des protections sociales et des dynamiques institutionnelles souvent invisibles (Bresson, 2020; Khalil et Zouhairi, 2016). Les leviers d'action ne peuvent se limiter à la simple amélioration des compétences linguistiques ou à la responsabilisation des immigrants. Toute politique ou intervention visant à améliorer l'intégration professionnelle des travailleurs immigrants, telle que l'évaluation comparative, doit s'ancrer dans une compréhension fine de ces réalités afin de permettre une pleine reconnaissance de la diversité et précarité des parcours migratoires. Les situations de précarité extrême vécues par les travailleurs immigrants ne sont pas que théoriques : elles affectent directement la vie de personnes réelles et leurs récits révèlent avec force la violence des rapports de pouvoir qu'ils subissent au quotidien. Lors d'un point de presse où un groupe de travailleurs immigrants demandent une action collective contre une agence de placement, une travailleuse mentionne « Ce qui semblait être un rêve s'est avéré être un cauchemar [...]. J'étais exploitée. Et sur le lieu du travail, j'ai été la victime directe du racisme, de la violence sexiste, des abus psychologiques et de l'usure physique » (Cameron, 2023, p. 5). Employée par la même agence de placement, une autre travailleuse venue au Canada avec l'espoir de régulariser son statut se retrouve forcée de travailler sans permis : « J'ai été accueillie par de mauvaises personnes, qui ont profité de mon besoin et de mon ignorance en matière d'immigration, me faisant travailler sans permis de travail pendant trois mois pour la période d'essai et me menaçant ensuite d'expulsion » (Cameron, 2023, p. 8). Certaines agences de placement ont recours à des pratiques abusives qui plongent les travailleurs immigrants dans des situations de grande précarité. C'est notamment le cas d'une agence québécoise ayant recruté plus d'une cinquantaine de personnes sous des permis de travail fermés, en leur faisant miroiter des conditions avantageuses. Une fois arrivés, ces travailleurs ont été envoyés dans des régions éloignées, sans que les conditions d'emploi promises ne soient respectées. Isolée et sans revenu, une travailleuse témoigne : « C'était difficile moralement. Je pleurais tous les soirs. Je voulais rentrer dans mon pays » (Gervais, 2025, p. 2). Ces témoignages poignants et les résultats issus de cette étude rappellent que les trajectoires professionnelles des travailleurs immigrants ne peuvent être comprises sans tenir compte des dynamiques systémiques. La précarité ne résulte pas seulement d'un déficit chez le travailleur immigrant, mais s'inscrit dans un amalgame de biais invisibles et de pratiques organisationnelles qui participent à leur précarisation.

5.6 Recherches futures

Plusieurs avenues de recherche méritent d'être explorées pour approfondir la compréhension des dynamiques de recrutement qui contribuent à la précarisation des travailleurs en contexte d'agence de placement. Les pistes proposées dans cette section abordent (1) la fragilité de l'éthique organisationnelle en contexte tripartite ; (2) les conditions d'efficacité des normes dynamiques dans un cadre réglementaire et professionnel ; (3) le rôle de la culture organisationnelle dans l'intégration des principes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) ; et (4) les barrières linguistiques comme facteur structurel de précarité.

5.6.1 Une éthique fragilisée par la structure tripartite des agences

La structure tripartite des agences de placement qui implique simultanément l'agence, l'entreprise cliente et le travailleur constitue un terrain propice à des entorses éthiques. Ce modèle organisationnel, où les responsabilités sont partagées, mais souvent mal définies, entraîne des zones grises en matière de devoirs et d'obligations envers les travailleurs (Datchary, 2011; Vultur, 2016). Chacun des trois acteurs poursuit des logiques d'action distinctes : l'agence vise la rentabilité par la mise en disponibilité rapide de la main-d'œuvre, l'entreprise cliente cherche une flexibilité maximale sans assumer directement les responsabilités liées à l'emploi, tandis que le travailleur cherche stabilité, reconnaissance et protection (Vultur, 2010, 2016).

Sur le plan éthique, ce flou relationnel affecte tant l'éthique interne qu'externe des entreprises. L'éthique interne suppose l'intégration de normes équitables dans les pratiques quotidiennes (Weaver et al., 1999), mais dans un modèle tripartite, cette responsabilité est diluée. L'agence, considérée comme l'employeur officiel, peut minimiser ses obligations sous prétexte que les conditions de travail sont imposées par l'entreprise cliente; de son côté, l'entreprise cliente peut se dédouaner en considérant que le lien contractuel direct avec le travailleur n'existe pas. Sur le plan externe, l'éthique engage les entreprises à répondre aux besoins sociétaux, notamment en assurant des conditions de travail justes et sécuritaires (J. Chen et al., 2008; Chun et al., 2013; Wang et Qian, 2011). Pourtant, l'externalisation des responsabilités par les agences et les entreprises clientes les éloigne de cette exigence, compliquant ainsi la reconnaissance des torts en cas d'abus.

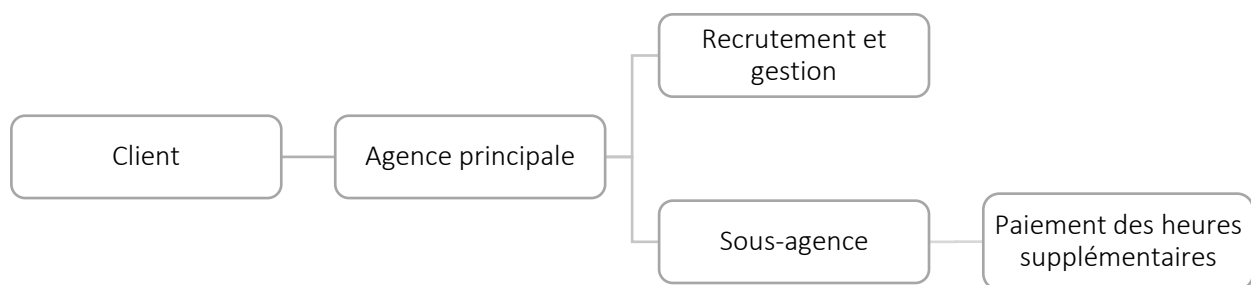
Ainsi, le modèle tripartite n'est pas seulement une source de confusion administrative : il ouvre la porte à des pratiques de contournement des obligations légales et éthiques fondamentales envers les travailleurs. Ce phénomène est particulièrement préoccupant dans un contexte où la vulnérabilité des travailleurs, notamment des travailleurs immigrants, est déjà accentuée par d'autres facteurs. Cette dynamique

contribue à créer un environnement où les violations de normes éthiques en matière de santé et sécurité, de traitement équitable ou de respect des droits, deviennent plus fréquentes, car les mécanismes de contrôle interne sont faibles ou inexistants et les recours pour les travailleurs sont plus difficiles à mobiliser (Vosko, 2010).

Trois exemples concrets illustrent comment la structure tripartite favorise la mise en place de telles pratiques.

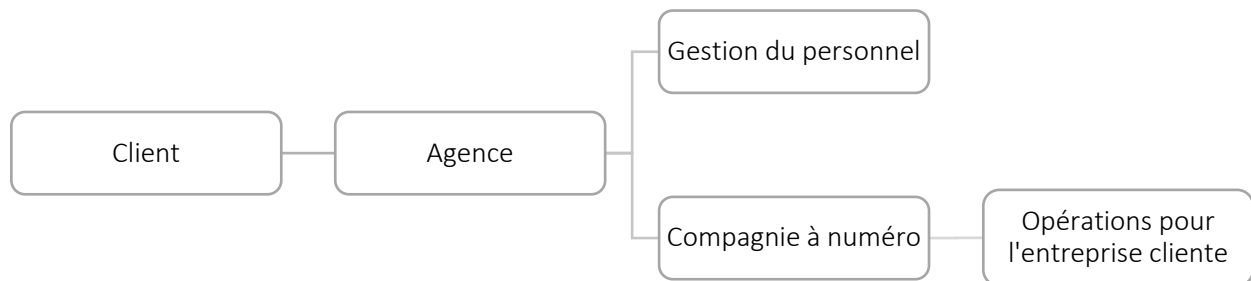
Premièrement, ce mécanisme soulève des enjeux importants en matière de rémunération. Un exemple est celui du phénomène de *l'agence à deux têtes* (illustré à la figure 5.1), un modèle conçu pour contourner les dispositions légales en matière de travail intérimaire (De Tonnancour et Vallée, 2009). Dans ce système, une agence « principale » conclut une entente de location de personnel avec un client unique. Cette agence assume les fonctions de recrutement, sélection, évaluation et gestion du personnel intérimaire, notamment en ce qui concerne les assurances, la santé et la sécurité au travail et la rémunération des heures régulières. Cependant, l'agence principale s'appuie sur des « sous-agences » dont le rôle se limite à la rémunération des heures supplémentaires effectuées par les salariés au-delà de la semaine normale de travail. Ce système permet de créer une double base de rémunération : les heures supplémentaires sont comptabilisées dans un système différent de celui des heures régulières, empêchant leur cumul et le paiement du taux majoré prévu par la loi. En pratique, les heures supplémentaires n'apparaissent pas sur le même chèque que les heures régulières et ne sont donc pas rémunérées à taux majoré. Ce mécanisme dilue la responsabilité entre plusieurs entités, ce qui complique l'application et le contrôle des normes du travail. Les employés se retrouvent ainsi privés de leurs droits à une compensation adéquate pour les heures supplémentaires, illustrant une stratégie systémique de contournement des protections légales (De Tonnancour et Vallée, 2009).

Figure 5.1 La structure de l'agence à deux têtes



Deuxièmement, cette structure entretient un flou quant à l'identité réelle de l'employeur en cas de litige. Des plaintes déposées auprès de la Commission des normes du travail ont mis en lumière un autre stratagème utilisé par certaines agences de placement : *l'agence paravent* (illustré à la figure 5.2). Ce modèle repose sur une collaboration entre une agence et une « compagnie à numéro », souvent créée sous un matricule numérique, dans le but de dissimuler l'identité du véritable employeur. Dans cette configuration, l'agence est responsable de la gestion du personnel, tandis que la compagnie à numéro s'occupe des opérations pour l'entreprise cliente. Ce système engendre une opacité dans les relations d'emploi, rendant difficile l'identification de l'employeur réel en cas de litige. Par exemple, si les employés de l'agence sont licenciés, il peut être compliqué de savoir à qui adresser leurs réclamations, car plusieurs entités — le client, la compagnie à numéro et l'agence — sont impliquées. Ultimement, cette structure permet à l'agence et à la compagnie à numéro de dissimuler leurs responsabilités respectives envers les employés, ce qui complique les inspections et les démarches juridiques (De Tonnancour et Vallée, 2009).

Figure 5.2 La structure de l'agence paravent



Troisièmement, une autre pratique problématique est celle du sur-recrutement. Cette stratégie, utilisée par les agences de placement, consiste à recruter un grand nombre de travailleurs, bien au-delà des besoins réels, afin de constituer une réserve de main-d'œuvre (Vultur, 2016). Parfois, des postes fictifs sont affichés pour attirer des candidats, qui, bien qu'informés de l'absence de poste disponible, signent tout de même des contrats. Cette pratique accentue la précarité des travailleurs, les contraignant à accepter des quarts de travail réduits, instables ou indésirables, sous la pression de devoir rester compétitifs aux yeux de l'agence (Tarrabain et Thomas, 2022). De plus, certaines agences exploitent la vulnérabilité des travailleurs immigrants en leur fournissant des informations incomplètes ou inexactes sur les conditions de travail et leur statut migratoire. Le manque de maîtrise du français, fréquemment observé chez les immigrants temporaires (Béji et Pellerin, 2011; Cardona, 2020; Soussi, 2013), accentue cette asymétrie d'information et facilite des abus tels que la signature de contrats non compris ou l'omission d'avertir les travailleurs de leurs droits (De Tonnancour et Vallée, 2009). Un cas emblématique

est celui d'une agence de placement au Québec ayant fait l'objet d'une action collective pour avoir recruté à l'étranger des travailleurs sous de fausses promesses d'emploi sécurisé, les forçant à travailler sans permis légal et les menaçant de dénonciation s'ils refusaient (Cameron, 2023; Centre des travailleurs et travailleurs immigrants, 2023). Les travailleurs concernés, souvent racisés, se sont retrouvés sous-payés, privés de protections sociales et exposés à des conditions de travail dangereuses, illustrant les graves dérives éthiques de certaines pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre (Larios et al., 2020).

Au-delà des enjeux éthiques, la fragmentation des responsabilités entre plusieurs entités a également des effets concrets sur la conformité aux lois du travail. En multipliant les acteurs impliqués — les agences, sous-agences et entreprises clientes — la structure tripartite complexifie l'identification de l'employeur légalement responsable. Cela rend plus difficile l'application cohérente des normes en matière de rémunération, de santé et sécurité ou de droits sociaux. Cette situation fragilise les recours disponibles pour les travailleurs et limite l'efficacité des mécanismes de contrôle. Elle soulève un enjeu de fond : celui de l'adéquation du droit du travail à encadrer les formes d'emploi fragmentées qui se multiplient, et à offrir une réelle protection aux travailleurs les plus exposés à la précarité.

Dans ce contexte, une piste de recherche pertinente consisterait à documenter les effets concrets de la dilution des responsabilités sur les conditions de travail, en menant une étude qualitative auprès de recruteurs, d'entreprise-clientes, d'inspecteurs du travail et de travailleurs d'agence. Une question de recherche possible serait : « *Comment la structure tripartite influence-t-elle la capacité des travailleurs à faire valoir leurs droits ?* ». L'objectif serait de mieux comprendre comment les acteurs impliqués perçoivent les zones grises de responsabilité et comment cela influence l'accès à la justice au travail pour les travailleurs d'agence. Ce genre d'étude permettrait d'éclairer les limites actuelles des cadres légaux actuels et de proposer des recommandations pour une réforme plus protectrice des droits des travailleurs en contexte de sous-traitance.

5.6.2 Les normes dynamiques et la conformité aux lois

Un aspect qui n'a été pas approfondi dans ce mémoire, mais qui aurait permis d'enrichir l'analyse, est la relation entre normes sociales et conformité aux lois. La littérature récente souligne que l'efficacité des lois ne dépend pas uniquement de leur contenu, mais aussi de leur degré d'alignement avec les normes sociales dominantes (Acemoglu et Jackson, 2014; Guiso et al., 2015). Lorsque les normes sociales soutiennent les prescriptions légales, la conformité tend à être facilitée : les règles sont perçues comme

légitimes, leur application repose autant sur des mécanismes internes que sur une adhésion volontaire des acteurs. Dans ces contextes, il devient plus courant que les infractions soient signalées ou découragées collectivement, ce qui renforce l'efficacité des dispositifs de régulation. Cependant, lorsque les normes sociales en vigueur dans un milieu de travail sont en décalage avec les lois, les comportements non conformes peuvent être tolérés ou banalisés puisque la surveillance externe devient le seul levier d'application. Par exemple, dans certains secteurs où les heures supplémentaires sont culturellement perçues comme normales et valorisées, les lois qui imposent un paiement à taux majoré peuvent être peu respectées. Si la norme sociale dominante considère ces heures comme faisant partie du « devoir professionnel » ou de la loyauté envers l'employeur, les travailleurs hésitent à réclamer leurs droits et les employeurs peuvent se sentir légitimés à contourner la loi. La conformité repose donc presque exclusivement sur la surveillance externe (inspecteurs, sanctions), car la norme collective ne soutient pas la règle légale. À l'inverse, dans des milieux où la norme sociale valorise l'équilibre travail-vie personnelle et la transparence salariale, la même loi sur les heures supplémentaires est appliquée plus facilement : les employés signalent les infractions et les employeurs anticipent les risques de réputation, ce qui renforce l'efficacité du dispositif légal. Autrement dit, sans alignement entre les normes collectives et les exigences juridiques, le respect des droits du travail devient difficile à garantir, en particulier dans des environnements déjà marqués par des rapports de pouvoir inégaux comme les agences de placement (Acemoglu et Jackson, 2014).

Cette dynamique mérite une attention particulière en contexte de précarité. Lorsque les lois imposent des comportements contraires aux normes sociales établies, elles peuvent produire des effets contre-productifs : l'érosion progressive du respect de la loi et l'apparition d'un « cercle vicieux » où la non-conformité devient la norme (Acemoglu et Jackson, 2014). Appliquée au marché du travail, cette logique aide à comprendre pourquoi, malgré des protections légales contre la discrimination, les travailleurs immigrants demeurent surreprésentés dans les emplois précaires, notamment dans les agences de placement temporaire (Vézina et al., 2011; Vultur, 2016). Bien que les chartes canadienne et québécoise interdisent la discrimination, leur portée ne suffit pas toujours à prévenir les pratiques discriminatoires dans ce secteur. En raison de la configuration tripartite de la relation d'emploi, le cadre légal comporte des zones grises qui permettent aux agences de placement de contourner l'esprit de la loi sans nécessairement en enfreindre le texte (Choudry et Henaway, 2016; Vultur et al., 2014).

Dans ce contexte, s'installe une norme sociale implicite selon laquelle les employeurs tendent à privilégier les travailleurs immigrants pour des postes précaires, en raison de stéréotypes persistants. La persistance

de normes sociales associant certains groupes ethniques à des emplois moins valorisés contribue à maintenir une ségrégation professionnelle implicite (Cardona, 2020; McDowell et al., 2007, 2008). Plusieurs témoignages ont révélé que la couleur de peau, l'accent ou le statut migratoire peuvent implicitement guider l'attribution des postes, malgré l'égalité de compétences (Tarrabain et Thomas, 2022). Lorsque ces préférences sont largement acceptées et rarement remises en question, elles créent un environnement où la discrimination est banalisée. Pour répondre aux attentes des clients et rester compétitives, les agences orientent systématiquement les immigrants vers des emplois moins rémunérés ou plus instables, malgré l'interdiction légale. Elles justifient ces pratiques en invoquant la demande des entreprises clientes, déplaçant ainsi la responsabilité de la discrimination.

Ce phénomène révèle une dissonance profonde entre la norme juridique (égalité de traitement) et la norme sociale implicite (répondre aux attentes des clients), qui neutralise l'effet des dispositifs légaux censés protéger les candidats racisés. La conformité à la règle dépend alors presque exclusivement de la surveillance externe, car la norme sociale dominante ne soutient pas la prescription légale. Les travailleurs concernés hésitent donc à dénoncer ces pratiques, les agences les considèrent comme « normales » et la loi perd progressivement sa légitimité et son efficacité.

Ainsi, réfléchir à la connexion entre normes sociales et conformité légale permettrait de mieux saisir pourquoi certaines mesures formelles d'inclusion (lois, programmes, politiques organisationnelles) échouent souvent à produire des effets significatifs pour les travailleurs immigrants. Même lorsque les règles sont clairement établies, leur mise en œuvre effective dépend souvent de leur réception dans les milieux professionnels, de l'adhésion des acteurs concernés et de la cohérence entre les normes juridiques et les normes sociales en vigueur. Cette logique s'applique également à l'usage des protections prévues par la Loi sur les normes du travail. Bien que ce cadre vise à protéger les salariés contre les pratiques abusives, son activation repose largement sur la dénonciation individuelle, ce qui en fait un système axé sur les plaintes. Or, les effets pervers associés au recours, tels que la crainte de représailles, les délais judiciaires et les contraintes financières dissuadent souvent les travailleurs d'agir pendant leur emploi. Cette situation est particulièrement marquée pour les travailleurs d'agence, dont la dépendance à l'entreprise pour obtenir des affectations crée une vulnérabilité supplémentaire : exercer ses droits peut être perçu comme compromettant ses opportunités professionnelles. Ainsi, même lorsque des protections existent, leur efficacité est limitée par des normes sociales implicites et des contraintes structurelles qui favorisent le non-recours (Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois, 2020).

Un exemple illustrant cette limite est celui de la Loi 176, adoptée en 2018 au Québec, qui introduit des modifications majeures à la Loi sur les normes du travail pour encadrer plus strictement les agences de placement temporaire. Parmi les mesures phares : obligation de verser un salaire égal aux travailleurs temporaires et aux employés réguliers, responsabilité financière partagée entre l'agence et l'entreprise cliente, permis obligatoire pour les agences et sanctions pour les entreprises utilisant des agences non autorisées (Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, 2018). Ces dispositions représentent une avancée importante sur le plan législatif. Toutefois, il reste incertain que ces changements aient un impact significatif sur la protection réelle des travailleurs d'agences (Cardona et Choudry, 2019). L'application de la loi repose en grande partie sur la capacité des travailleurs à signaler les abus, une démarche difficile pour des personnes en situation de précarité, souvent peu informées de leurs droits ou craintives de représailles. Ce constat met en évidence un point crucial : sans normes organisationnelles et culturelles valorisant l'équité et la conformité, même les lois les plus progressistes risquent de rester inefficaces. L'adhésion sociale joue donc un rôle structurant dans l'application du droit du travail : sans alignement normatif et culture organisationnelle favorable, les mécanismes juridiques demeurent partiellement effectifs.

Ces exemples montrent que les lois, même bien conçues, ne produisent pas automatiquement des environnements de travail plus justes. Des pistes de recherche future à ce sujet pourraient chercher à examiner expérimentalement l'effet de l'alignement ou du décalage entre les normes sociales et les prescriptions légales sur les décisions en contexte de recrutement. À partir d'un devis expérimental utilisant la méthodologie des vignettes, il serait possible de manipuler à la fois le contenu normatif (par exemple : normes inclusives vs. neutres) et le rappel de la loi (présence ou absence de règles légales explicites sur la discrimination) afin d'évaluer leur effet combiné sur les comportements d'assignation. Ce type de protocole permettrait de tester si les recruteurs sont plus susceptibles d'agir de manière équitable lorsque les normes sociales perçues confirment le cadre légal, ou si, au contraire, un conflit entre les deux dimensions engendre une résistance ou un contournement des règles.

5.6.3 La culture organisationnelle : diversité, inclusion et pratiques de recrutement

Dans une perspective de DO, la transformation des environnements de travail ne peut se faire sans une compréhension des notions de diversité, d'inclusion et de climat organisationnel. La diversité en milieu de travail fait référence à la variété des caractéristiques individuelles présentes au sein d'une organisation, incluant, entre autres, l'origine ethnique, le genre, l'âge, les compétences linguistiques, les croyances

religieuses et les parcours professionnels. La gestion de la diversité (traduction libre de « *diversity management* »; Thomas et Ely, 1996) est définie comme l'ensemble des activités, programmes et politiques volontaires mis en œuvre pour inclure et intégrer tous les employés, tant dans les sphères formelles qu'informelles des organisations (Cox et Blake, 1991; Guo, 2009; P. F. McKay et al., 2007; Nishii, 2013; Oreopoulos, 2011; Thomas et Ely, 1996). Ces pratiques, qui dépassent le simple respect des obligations légales, visent à aligner la diversité sur les objectifs stratégiques de l'organisation, minimisant ses impacts négatifs potentiels tout en maximisant ses effets bénéfiques (D'Netto et al., 2014).

Toutefois, la seule présence d'une main-d'œuvre diversifiée ne garantit ni l'équité ni l'intégration. L'inclusion, définie par le concept de climat de diversité (traduction libre de « *diversity climate* » : Stewart et al., 2011), représente le degré auquel une organisation promeut activement un environnement de travail équitable et favorise l'intégration sociale des employés issus de groupes sous-représentés (P. McKay et al., 2008; Stewart et al., 2011). Un climat organisationnel favorable à la diversité repose notamment sur des politiques de ressources humaines justes, une structure organisationnelle soutenant l'équité et l'expérience individuelle d'un traitement respectueux au sein de l'organisation (Mayhew et al., 2006; Stewart et al., 2011)

Le lien entre absence d'inclusion et maintien de la surqualification est bien documenté : plusieurs études montrent que l'absence d'une culture inclusive contribue à la persistance de la surqualification des immigrants, soit l'occupation d'emplois en deçà de leur niveau de formation ou d'expérience professionnelle (Galarneau et Morissette, 2008; Reitz, 2005). Lorsque les organisations intègrent pleinement les principes de diversité et d'inclusion, elles sont davantage capables de reconnaître la valeur des parcours migratoires et d'adapter leurs processus de recrutement et de développement professionnel (Guo, 2009).

Un climat inclusif contribue ainsi à réduire les biais dans l'évaluation des compétences, à faciliter l'accès aux postes correspondant aux qualifications des immigrants et à soutenir leur mobilité professionnelle (Esses et al., 2014; Oreopoulos, 2011). À l'inverse, l'absence d'un climat inclusif se manifeste à la fois sous forme d'exclusion symbolique (Bourdieu, 1982), lorsque les compétences acquises à l'étranger sont dévalorisées ou interprétées comme des signaux ambigus et d'exclusion décisionnelle (Guo, 2009; Oreopoulos, 2011), lorsque les pratiques de recrutement orientent systématiquement les candidats immigrants vers des postes à faible reconnaissance ou peu qualifiés. Cette dynamique contribue à la reproduction d'inégalités systémiques, même chez des individus ayant une expérience et une formation équivalentes à celle de leurs homologues natifs.

Par conséquent, la mise en place de pratiques de diversité et d'inclusion n'est pas uniquement une réponse éthique : elle constitue un levier stratégique essentiel pour maximiser le potentiel des talents présents dans l'organisation. La transformation culturelle ne peut se limiter à l'adoption de chartes ou de politiques symboliques. Elle doit s'incarner dans des pratiques concrètes de gestion des ressources humaines, notamment au niveau du recrutement, de l'évaluation et de la gestion des carrières. C'est à travers ces leviers que les principes d'équité, de reconnaissance et de justice peuvent véritablement s'ancrer dans le fonctionnement quotidien des organisations — et qu'il devient possible de lutter, structurellement, contre la reproduction organisationnelle de la précarité.

L'un des apports principaux de ce mémoire à la littérature en gestion des ressources humaines et en DO réside dans le déplacement du regard critique : de l'individu immigrant perçu comme « à insérer » ou « à intégrer », vers l'organisation elle-même comme productrice de précarité. Cette contribution est d'autant plus significative que les participants de cette recherche ont assigné, en plus grande proportion, les travailleurs immigrants à des postes précaires, malgré des compétences comparables aux travailleurs natifs et la présence d'une évaluation comparative. Ce constat renforce l'idée selon laquelle ce ne sont pas les caractéristiques individuelles, mais bien les mécanismes internes de gestion des talents qui alimentent les dynamiques de précarité.

En mettant en lumière le rôle actif des pratiques internes de gestion des talents dans la hiérarchisation du marché du travail, cette recherche contribue à combler un angle mort de la littérature. La précarité vécue par les travailleurs immigrants qualifiés ne peut ainsi plus être interprétée comme un déficit d'intégration individuelle, mais doit être comprise comme le produit de choix organisationnels et de normes d'évaluation qui échappent à une remise en question des organisations et des gouvernements. Des recherches futures gagneraient à tester des interventions concrètes visant à transformer les pratiques de gestion des talents, particulièrement dans des milieux caractérisés par une forte précarité, comme les agences de placement. Il serait pertinent d'évaluer l'impact de politiques organisationnelles explicitement axées sur la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Une étude pourrait ainsi être menée autour de la question suivante : « *Dans quelle mesure des politiques organisationnelles explicites de reconnaissance des diplômes étrangers influencent-elles les décisions d'assignation et la perception de compétence des recruteurs ?* ». L'objectif d'une telle recherche serait de mesurer l'effet de ces politiques sur la réduction des biais décisionnels et l'accès des travailleurs immigrants à des postes correspondant à leur qualification. Ces travaux permettraient également de mieux comprendre les obstacles structurels à

l'inclusion, en identifiant les leviers concrets permettant aux organisations d'aller au-delà des engagements symboliques pour intégrer de manière durable les principes d'équité dans leurs pratiques.

5.6.4 Les barrières linguistiques

Un autre aspect qui aurait mérité une attention plus poussée dans ce mémoire est celui des barrières linguistiques et de l'accès à l'information dans le processus d'intégration professionnelle des immigrants. Les barrières linguistiques constituent un obstacle fondamental pour les immigrants cherchant à obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications et à leurs aspirations professionnelles (Bédard et al., 2015; Boulet et Boudarbat, 2015; Emploi-Québec Île-de-Montréal, 2012). Beaucoup d'immigrants temporaires arrivent avec un faible niveau de français, ce qui rend leur insertion sur le marché du travail plus difficile (Soussi, 2013). Au Québec, où le français est non seulement la langue du quotidien, mais également la langue d'accès aux professions réglementées, la maîtrise de cette langue à l'oral et à l'écrit devient incontournable.

Les ordres professionnels au Québec ont d'ailleurs souligné que plusieurs candidats formés à l'étranger échouent aux épreuves d'admission en raison d'un niveau linguistique insuffisant, malgré des compétences techniques reconnues (Gagnon et al., 2018). Cette situation renforce une forme de "trappe linguistique", où l'absence de maîtrise suffisante du français empêche non seulement l'accès aux emplois qualifiés, mais favorise aussi l'assignation des travailleurs immigrants à des secteurs précaires ou peu réglementés.

Par ailleurs, l'accès à l'information constitue un enjeu central qui amplifie les défis vécus par les immigrants. Bien qu'on observe, depuis plusieurs années, des efforts gouvernementaux visant à réduire l'asymétrie d'information, plusieurs immigrants continuent de rapporter avoir été mal informés ou induits en erreur, notamment en ce qui concerne les conditions de travail ou les perspectives professionnelles réelles (Béji et Pellerin, 2011; Belhassen-Maalaoui, 2009). Dans les agences de placement temporaire, cette asymétrie est particulièrement marquée : de nombreux travailleurs rapportent des lacunes dans les communications relatives aux horaires, aux salaires et aux conditions contractuelles (De Tonnancour et Vallée, 2009).

Les barrières linguistiques ne sont donc pas simplement que des obstacles techniques, mais agissent comme un facteur de *vulnérabilisation*, augmentant les risques d'exploitation, de malentendus ou d'abus contractuels (Association pour les droits des travailleuse.rs de maison et de ferme, 2023; Béji et Pellerin, 2011; Cardona, 2020; Emploi-Québec Île-de-Montréal, 2012; Soussi, 2013). L'amélioration des

compétences linguistiques et la transparence accrue dans la transmission d'informations représentent des leviers essentiels pour réduire les écarts de rendement et de conditions de travail vécus par les travailleurs immigrants.

Des recherches futures pourraient explorer plus en profondeur cette dynamique en répondant à la question suivante : « *Comment les barrières linguistiques sont-elles perçues et gérées par les agences de placement dans leurs pratiques de recrutement, de formation et de communication interne ?* ». Une telle recherche permettrait de mieux comprendre comment le langage agit comme un filtre d'accès — ou de mise à l'écart — dans les environnements organisationnels marqués par la précarité. Une méthodologie mixte, combinant des entretiens semi-directifs auprès de travailleurs immigrants et des analyses documentaires des politiques internes des agences, permettrait de croiser les perceptions individuelles avec les pratiques institutionnelles. Ces résultats pourraient éclairer le développement d'interventions ciblées pour réduire les inégalités d'accès à l'information, en lien avec la maîtrise du français et la transparence des communications contractuelles.

CONCLUSION

Ce mémoire s'est penché sur les mécanismes qui contribuent à la précarité d'emploi des travailleurs immigrants recrutés par l'intermédiaire d'agences de placement, un phénomène encore trop souvent interprété sous l'angle d'un échec individuel plutôt que comme le produit de dynamiques organisationnelles et structurelles. En mobilisant la théorie du signal et la littérature sur les normes sociales en contexte organisationnel, cette recherche visait à mieux comprendre l'effet de deux facteurs d'influence — l'évaluation comparative des diplômes étrangers délivrée par le Gouvernement du Québec et l'exposition à une norme dynamique valorisant l'équité — sur les décisions d'assignation des recruteurs d'agence de placement.

L'analyse des résultats révèle que, contrairement aux hypothèses initiales, ni l'évaluation comparative ni la norme dynamique testée n'ont permis de réduire de manière significative l'assignation des travailleurs immigrants à des postes précaires. Ce constat invite à une lecture plus nuancée de la fonction des signaux formels et des communications normatives dans les processus de dotation. Il met en lumière la nécessité de s'interroger non seulement sur les outils utilisés, mais également sur le contexte dans lequel ils sont interprétés, les biais implicites des acteurs en position de décision, ainsi que les normes sociales qui structurent leurs jugements. Au-delà des résultats quantitatifs, l'analyse thématique des justifications fournies par les participants permet de dégager plusieurs représentations récurrentes : la sous-valorisation des compétences acquises à l'étranger, la priorité accordée à l'expérience locale et une lecture implicite du risque associé à l'altérité.

L'un des apports théoriques majeurs de ce mémoire réside dans le déplacement du regard critique : de l'individu immigrant perçu comme porteur de lacunes, vers l'organisation comme acteur central dans la production et la reproduction de la précarité. Cette recherche contribue à enrichir la compréhension des mécanismes internes par lesquels certaines catégories de travailleurs sont systématiquement orientées vers des emplois instables, faiblement rémunérés ou sous-qualifiés, malgré un niveau de compétence comparable à celui de leurs homologues natifs.

Enfin, ce travail ouvre plusieurs pistes de recherche. Il serait pertinent d'explorer davantage l'articulation entre normes sociales et cadre légal dans les environnements organisationnels marqués par les relations tripartites et la fragmentation des responsabilités, comme les agences de placement. De même, des recherches qualitatives auprès des recruteurs ou des travailleurs eux-mêmes permettraient de mieux saisir les dynamiques implicites et les logiques d'action qui échappent à la mesure expérimentale. Une attention

particulière devrait également être portée aux effets des barrières linguistiques et de l'accès à l'information, en tant que facteurs contribuant à la *vulnérabilisation* des travailleurs immigrants.

En somme, ce mémoire rappelle que la précarité n'est pas une caractéristique intrinsèque des travailleurs immigrants, mais le produit de mécanismes organisationnels et institutionnels qui orientent la reconnaissance — ou la disqualification — de leurs compétences. Dans le contexte des agences de placement, où les décisions sont prises à partir de signaux imparfaits et souvent biaisés, cette précarité se construit au croisement de normes sociales implicites, d'outils de sélection et de logiques d'efficacité et de rentabilité à court terme. Pour transformer ces dynamiques, il faut repenser en profondeur les pratiques de dotation, les modèles d'évaluation des compétences et les outils institutionnels mis à la disposition des travailleurs immigrants.

ANNEXE A

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

No. de certificat : 2025-7639

Date : 2025-03-13

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE plurifacultaire) 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*(2020) de l'UQAM.

- Titre du projet : Étude de l'intégration socio-économique des immigrants (moins de 12 mois) dans un contexte d'embauche via un tier (ex. agence de placement))
- Nom de l'étudiant : Marie-Louise St-Laurent
- Programme d'études : Maîtrise ès sciences de la gestion (dével. organis... mémoire)
- Direction(s) de recherche : Sarah Bourdeau

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 au plus tard un mois avant la date d'échéance (**2026-03-13**) de votre certificat. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.



Raoul Graf, M.A., Ph.D.
Professeur titulaire, Département de marketing
Président du CERPE plurifacultaire

ANNEXE B

QUESTIONNAIRE COMPLET UTILISÉ DANS LE CADRE DE CETTE ÉTUDE

Invitation à compléter l'étude

Le questionnaire suivant porte sur la prise de décision avec un minimum d'information. Sa durée est estimée entre 10 et 15 minutes et toutes les réponses resteront anonymes et seront traitées de manière à garantir leur confidentialité.

Nous vous demandons de vous imaginer dans la peau d'un nouvel employé dans l'équipe de recrutement de l'agence de placement Fortune (nom fictif). Votre tâche est de procéder à l'assignation de 2 candidats dans 2 postes.

Voici les informations auxquelles vous aurez accès :

- Communications internes
- Description de postes
- Candidatures

Nous vous demandons de prendre connaissance de ces documents, puis de répondre aux questions suivantes comme si vous étiez réellement à l'emploi de l'agence Fortune, seulement sur la base des informations fournies.

La forme masculine est utilisée pour alléger le texte.

Formulaire de consentement

Titre du projet de recherche

Étude sur la prise de décision avec un minimum d'information

Étudiant-chercheur

Marie-Louise St-Laurent, Maîtrise ès sciences de la gestion st-laurent.marie-louise@courrier.uqam.ca

Direction de recherche

Sarah Bourdeau, Professeure au département d'organisation et ressources humaines
bourdeau.sarah@uqam.ca

Préambule

Nous vous invitons à participer à un projet de recherche qui implique de vous mettre dans la peau d'un employé d'une entreprise fictive afin de répondre à un questionnaire. 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.

Description du projet et de ses objectifs

Vous êtes invitée, invité à participer à un projet qui cherche à mieux comprendre la prise de décision avec un minimum d'information. Nous cherchons à cerner comment les individus arrivent à se positionner lorsque les informations disponibles par rapport à la situation sont vagues ou minimales.

Nature et durée de votre participation

Votre participation consiste à répondre à un questionnaire qui vous posera des questions sur votre intention comportementale suite à une mise en contexte. Ce questionnaire prendra environ 10 minutes de votre temps.

Avantages liés à la participation

En participant à cette étude, vous avez la chance de contribuer à l'avancement des connaissances sur la prise de décision avec un minimum d'information.

Risques liés à la participation

En principe, aucun risque et avantage ne sont liés à la participation à cette recherche.

Confidentialité

Seulement l'équipe de recherche aura accès aux données recueillies. Les données de recherches seront conservées sur l'ordinateur de l'étudiante, sur l'ordinateur du laboratoire de recherche de la direction ainsi que sur une solution infonuagique institutionnelle (p. ex. OneDrive). Les données de recherche seront

conservées pendant 7 ans à partir de leur collecte, puis seront supprimées à l'aide d'un logiciel spécialisé, Eraser.

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 toutes les données vous concernant seront détruites.

Indemnité compensatoire

Une compensation vous sera versée par le biais de la plateforme de Léger Marketing.

Des questions sur le projet?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet : Marie-Louise St-Laurent (st-laurent.marie-louise@courrier.uqam.ca) et Sarah Bourdeau (bourdeau.sarah@uqam.ca)

Des questions sur vos droits ?

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPÉ) 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 CERPÉ plurifacultaire : cerpe-pluri@uqam.ca - 514 987-3000, poste 3642 (arts, communication, science politique, droit, sciences, éducation, gestion).

Pour toute autre question concernant vos droits en tant que personne participante à ce projet de recherche ou pour formuler une plainte, vous pouvez communiquer avec le bureau de la protectrice universitaire de l'UQAM protectriceuniversitaire@uqam.ca; 514-987-3151.

Remerciements

Nous vous remercions pour votre participation à ce projet de recherche.

Consentement

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tels que présentés dans le présent formulaire 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.

J'ai lu et j'accepte de participer à l'étude.

- Oui (1)
 - Non (2)
-

Où habitez-vous ?

- Québec (1)
 - À l'extérieur du Québec (2)
-

Quel est votre âge ?

Veuillez sélectionner la tranche d'âge correspondante.

- Moins de 18 ans (1)
 - 18-24 ans (2)
 - 25-34 ans (3)
 - 35-44 ans (4)
 - 45-54 ans (5)
 - 55-64 ans (6)
 - 65 ans et plus (7)
-

Vous verrez maintenant de l'information pour vous aider à prendre votre décision.

- Communications internes
- Candidatures
- Description de postes

Vous êtes invité à porter attention au contenu, il ne sera pas possible d'y retourner au moment de prendre votre décision. N'hésitez pas à prendre des notes.

Communications internes⁷

Voici un courriel et un mémo interne qui vous sont destinés en tant que recruteur :

Bienvenue chez l'agence de placement Fortune !

 **Votre superviseur**

  Répondre  Répondre à tous  Transférer   

Bienvenue chez l'agence de placement Fortune,

Nous sommes ravis de vous accueillir dans notre équipe de recrutement ! Chez Agence de Placement Fortune, nous sommes des partenaires clés en gestion des ressources humaines, contribuant à la productivité et à l'efficacité des entreprises que nous servons.

En tant que recruteur, vous serez chargé de publier des offres d'emploi, d'évaluer les candidatures et de mener des entretiens, tout en vous assurant que celles-ci répondent aux critères et profils recherchés par nos clients.

Voici en pièce jointe les deux premiers postes à pourvoir, ainsi que des candidatures correspondants aux profils recherchés par les entreprises clientes. Merci de bien vouloir pourvoir ces deux postes en fonction des candidatures.

Merci,
Votre superviseur

 Répondre

 Transférer

Superviseur a publié dans Communications internes de l'Agence de placement Fortune

 **Superviseur**
2 fév.

Vu par 50 ...

Compte rendu du Congrès des recruteurs

🔗 Les processus de recrutement trop longs font fuir les candidats : depuis 5 ans les délais n'ont fait qu'augmenter ! Cette tendance s'explique par une plus grande tension sur le marché du travail.

🔗 Certaines agences de placement désirent réduire les attributions de contrats précaires aux candidats immigrants. Plus précisément, des recherches ont montré qu'au cours des 5 dernières années, 30% des recruteurs ont moins souvent attribué des contrats précaires aux candidats immigrants. En d'autres mots, 3 recruteurs sur 10 ont changé leur comportement en lien avec l'assignation des contrats.

🔗 Les recruteurs doivent traiter des centaines de candidatures. Avec l'intelligence artificielle, cette tâche devient plus rapide et permet aux recruteurs de se concentrer sur les CV avec le plus de compatibilité !

 J'aime

 Ajouter un commentaire

 Partager 

 12 collègues aiment



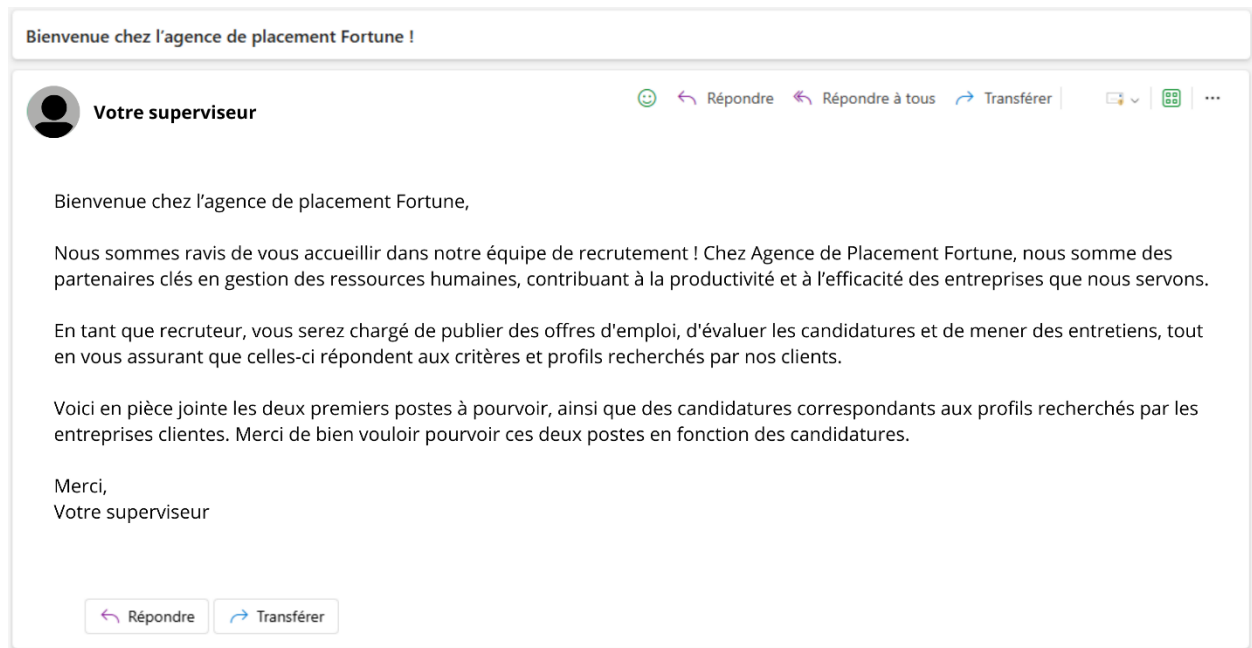
Écrire un commentaire



⁷ Cette communication interne correspond au scénario avec normes dynamiques.

Communications internes⁸

Voici un courriel et un mémo interne qui vous sont destinés en tant que recruteur :



⁸ Cette communication interne correspond au scénario sans normes dynamiques.

Voici les deux candidatures que votre superviseur vous a partagé :

Candidat 1

Langues : Français, anglais

Logiciels : Word, Access, Excel, PowerPoint, Simple Comptable

EXPÉRIENCES DE TRAVAIL

Adjoint administratif (2004-2017)

Paysagement Inc., Montréal (Québec)

- Effectuer la comptabilité générale : comptes clients, comptes fournisseurs, paie, facturation, conciliation bancaire
- Préparer et analyser les états financiers mensuels et annuels
- Rédiger et acheminer la correspondance
- Traduire différents documents

Secrétaire aux ventes (2003-2004)

Meubles du jardin Itée, Laval (Québec)

- Produire et compléter les soumissions
- Compiler les ventes et produire les rapports
- Compléter les contrats de vente
- Calculer les commissions des représentants
- Gérer l'inventaire de la merchandise

Commis à la paie (1998-2003)

Portes et Fenêtres Astro, Montréal (Québec)

- Tenir les rapports des présences, des congés et des heures supplémentaires des employés
- Préparer et vérifier les fiches de paie des employés
- Effectuer les paiements sous forme de chèques ou par virement électronique

FORMATION

Baccalauréat en administration (1995-1998)

UQAM, Montréal (Québec)

Candidat 2

Langues : Français, anglais

Logiciels : Word, Access, Excel, PowerPoint, Simple Comptable

EXPÉRIENCES DE TRAVAIL

Adjoint administratif (2004-2017)

Spa Zen, Casablanca (Maroc)

- Effectuer la comptabilité générale : comptes clients, comptes fournisseurs, paie, facturation, conciliation bancaire
- Préparer et analyser les états financiers mensuels et annuels
- Rédiger et acheminer la correspondance
- Traduire différents documents

Secrétaire aux ventes (2003-2004)

Institut de coiffure et cie., Marrakech (Maroc)

- Produire et compléter les soumissions
- Compiler les ventes et produire les rapports
- Compléter les contrats de vente
- Calculer les commissions des représentants
- Gérer l'inventaire de la merchandise

Commis à la paie (1998-2003)

École de soins Venus, Marrakech (Maroc)

- Tenir les rapports des présences, des congés et des heures supplémentaires des employés
- Préparer et vérifier les fiches de paie des employés
- Effectuer les paiements sous forme de chèques ou par virement électronique

FORMATION

Licence (Bac +3) Gestion et administration des entreprises (1995-1998)

École supérieure de Marrakech

Candidat 2

Langues : Français, anglais

Logiciels : Word, Access, Excel, PowerPoint, Simple Comptable

EXPÉRIENCES DE TRAVAIL

Adjoint administratif (2004-2017)

Spa Zen, Casablanca (Maroc)

- Effectuer la comptabilité générale : comptes clients, comptes fournisseurs, paie, facturation, conciliation bancaire
- Préparer et analyser les états financiers mensuels et annuels
- Rédiger et acheminer la correspondance
- Traduire différents documents

Secrétaire aux ventes (2003-2004)

Institut de coiffure et cie., Marrakech (Maroc)

- Produire et compléter les soumissions
- Compiler les ventes et produire les rapports
- Compléter les contrats de vente
- Calculer les commissions des représentants
- Gérer l'inventaire de la merchandise

Commis à la paie (1998-2003)

École de soins Venus, Marrakech (Maroc)

- Tenir les rapports des présences, des congés et des heures supplémentaires des employés
- Préparer et vérifier les fiches de paie des employés
- Effectuer les paiements sous forme de chèques ou par virement électronique

FORMATION

Licence (Bac +3) Gestion et administration des entreprises (1995-1998)

École supérieure de Marrakech



Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec

1.1 Document(s) évalué(s)

<i>Titre :</i>	Licence Gestion et administration des entreprises
<i>Sanction officielle :</i>	École supérieure de Marrakech Maroc, 1998
<i>Particularité(s) du document :</i>	Copie certifiée conforme
<i>Document(s) à l'appui :</i>	Transcript (1995-1998) Document original
<i>Situation dans le système éducatif :</i>	Études universitaires de premier cycle
<i>Condition(s) d'entrée dans la formation :</i>	Diplôme obtenu au terme de treize années d'études primaires et secondaires
<i>Durée officielle :</i>	3 ans
<i>Domaine(s) de formation :</i>	Sciences de l'administration
<i>Finalité(s) :</i>	Marché du travail et poursuite des études

1.2 Résultats de l'évaluation

Les études visées par le(s) document(s) scolaire(s) évalué(s) peuvent être comparés aux études québécoises suivantes :

<i>Repère scolaire québécois :</i>	Baccalauréat
<i>Domaine de formation :</i>	Baccalauréat en administration
<i>Remarques :</i>	Aucune remarque.



Coordonnateur, évaluation comparatives

Directrice de l'enregistrement et de l'évaluation
comparative

Date de délivrance : 2025-01-25



Voici les deux descriptions de poste à combler que votre superviseur vous a partagé :

Descriptions de poste

POSTE A : Agent administratif

**Remplacement de congé : retour prévu en juillet 2025*

Type d'emploi : Temps plein, contrat à durée déterminée - Durée du contrat : 3-6 mois

Rémunération : 21,00\$ à 26,50\$ par heure

Heures prévues : de 20 à 45 par semaine

Horaire : Du lundi au vendredi, soirs et fins de semaine sur appel

Tâche et responsabilités principales :

- coordonner et planifier les services administratifs;
- faire des analyses et voir aux opérations administratives liées au budget, aux contrats, assurer le contrôle des stocks et le contrôle budgétaire;
- rassembler des données, préparer des lettres et des rapports périodiques et spéciaux.

Compétences recherchées :

- Plus de 5 ans d'expérience avérée en tant qu'agent administratif ou dans un rôle similaire;
- Excellentes compétences en communication en français et en anglais;
- Habileté démontrée à travailler dans un environnement dynamique en constante évolution.

POSTE B : Agent administratif

Type d'emploi : Temps plein, contrat à durée indéterminée

Rémunération : 24,50\$ à 29,70\$ par heure

Heures prévues : 37,5 par semaine

Horaire : Du lundi au vendredi

Tâche et responsabilités principales :

- coordonner et planifier les services administratifs;
- faire des analyses et voir aux opérations administratives liées au budget, aux contrats, assurer le contrôle des stocks et le contrôle budgétaire;

- rassembler des données, préparer des lettres et des rapports périodiques et spéciaux.

Compétences recherchées :

- Plus de 5 ans d'expérience avérée en tant qu'agent administratif ou dans un rôle similaire;
- Excellentes compétences en communication en français et en anglais;
- Habileté démontrée à travailler dans un environnement dynamique en constante évolution.

En vous référant aux communications internes, candidatures et descriptions de postes présentés dans ce questionnaire, veuillez indiquer le candidat que vous assigneriez à chaque poste.

Articles
Candidat 1
Candidat 2

POSTE A : Agent administratif (Remplacement de congé)
POSTE B : Agent administratif (Temps plein, contrat à durée indéterminée)

Quels facteurs ont contribué à votre décision ?

À votre avis, quel est l'objectif de l'étude ?

Quel est votre genre ?

- Femme (1)
- Homme (2)
- Non binaire (3)
- Préfère ne pas dire (4)

Êtes-vous né(e)...?

- Au Québec (1)
- Ailleurs au Canada (2)
- Ailleurs dans le monde (3)

Sélectionnez tous les fruits de la liste suivante :

- Pomme (1)
- Banane (2)
- Chat (3)
- Orange (4)
- Chien (5)

Est-ce que vos parents sont nés à l'extérieur du Canada ?

- Oui, mes deux parents sont nés à l'extérieur du Canada. (1)
 - Oui, un de mes deux parents est né à l'extérieur du Canada. (2)
 - Non, mes deux parents sont nés au Canada. (3)
-

Nous cherchons à connaître l'opinion des personnes de différents horizons et ayant des perspectives différentes. La prochaine question s'inscrit dans cette volonté.

Notez que votre participation est sur une base volontaire, vous pouvez choisir l'option « Je préfère ne pas répondre ».

À quel(s) groupe(s) vous identifiez-vous parmi les suivants ?

- Asiatique du Sud-Est (1)
 - Autochtone (Membre des Premières Nations, Métis ou Inuk (Inuit)) (2)
 - Blanc(he) (3)
 - Noir(e) (4)
 - Latino-Américain(e) (5)
 - Moyen-Orient(e)/Maghreb(e) (6)
 - Sud-Asiatique (7)
 - Je préfère ne pas répondre. (8)
-

Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété ?

- Primaire (1)
- Secondaire (2)
- Collégial/École technique (3)
- Universitaire premier cycle (4)
- Universitaire deuxième ou troisième cycle (5)

Merci beaucoup pour votre participation !

Cette étude avait pour but de comprendre si l'évaluation comparative affecte la précarité des emplois. Le travail précaire désigne des emplois avec des horaires changeants ou sans durée fixe, qui manquent de stabilité, de protections en santé et sécurité, et qui rendent les travailleurs plus vulnérables socialement et économiquement. Les deux CV qui vous ont été présentés avaient chacun un niveau de précarité différent.

De plus, l'étude a examiné comment les normes dynamiques qui sont des règles sociales en évolution, influencent le comportement des recruteurs lorsqu'ils attribuent des contrats à des travailleurs immigrants. Ces normes vous ont pu vous être présentées sous la forme de mémo interne.

Le but de cette recherche est de trouver des solutions pratiques pour réduire le nombre d'emplois précaires attribués aux travailleurs immigrants.

Pour atteindre cet objectif, nous avons utilisé un stratagème de dissimulation pour étudier le processus psychologique sans que cela influence vos réponses. Cela aide à obtenir des résultats plus naturels.

Il est important de savoir que l'agence de placement Fortune et les documents (comme le courriel de bienvenue, le mémo interne, la description des postes et les candidatures) que vous avez vus étaient fictifs.

Nous vous rappelons que vos données demeurent totalement confidentielles et anonymes. Il est possible et normal que l'utilisation du stratagème de dissimulation crée un certain mécontentement ou de la frustration chez certains participants. Dans le cas où vous ressentiriez un inconfort important à ce que les données de votre questionnaire soient utilisées, il vous est possible de retirer votre consentement. Votre questionnaire serait alors détruit sans aucune pénalité.

Des questions sur le projet?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet : Marie-Louise St-Laurent (st-laurent.marie-louise@courrier.uqam.ca) et Sarah Bourdeau (bourdeau.sarah@uqam.ca)

Des questions sur vos droits ?

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPÉ) 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 CERPÉ plurifacultaire : cerpe-pluri@uqam.ca - 514 987-3000, poste 3642 (arts, communication, science politique, droit, sciences, éducation, gestion).

Pour toute autre question concernant vos droits en tant que personne participante à ce projet de recherche ou pour formuler une plainte, vous pouvez communiquer avec le bureau de la protectrice universitaire de l'UQAM protectriceuniversitaire@uqam.ca; 514-987-3151.

J'ai lu et j'accepte de participer à l'étude.

- Oui, je maintiens mon consentement et j'accepte que mes données soient utilisées. (1)
 - Non, je désire retirer mon consentement et je désire que mes données soient détruites et non utilisées. (2)
-

BIBLIOGRAPHIE

- Acemoglu, D., & Jackson, M. O. (2014). *Social Norms and the Enforcement of Laws* (No. 20369). ProQuest Central. <https://doi.org/10.3386/w20369>
- Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2014). Best Practice Recommendations for Designing and Implementing Experimental Vignette Methodology Studies. *Organizational Research Methods*, 17(4), 351-371. <https://doi.org/10.1177/1094428114547952>
- Albandea, I. (2020). La perception des parcours d'études non linéaires par les recruteur-euse-s. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 49/1, 37-66. OpenEdition Journals. <https://doi.org/10.4000/osp.11687>
- Ali, W. K., & Newbold, K. B. (2020). Geographic variations in precarious employment outcomes between immigrant and Canadian-born populations. *Papers in Regional Science*, 99, 1185-1213.
- Alvesson, M. (2002). The concept of Organizational Culture. Dans *Understanding Organizational Culture*. SAGE; WorldCat. http://www.123library.org/book_details/?id=16
- Amable, M. (2006). *La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio de trabajadores asalariados en España*.
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Psychological Association*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment and Society*, 24(2), 300-317. <https://doi.org/10.1177/0950017010362141>
- Andrews, R., Clifton, J., & Ferry, L. (2022). Corporatization of public services. *Public Administration*, 100(2), 179-192.
- Arsenault, S., Martins Borges, L., Prévost, C., Beaudoin Julien, A.-A., & Lacoste, R. (2020). Interactions et trajectoires d'insertion des immigrants dans les régions du Québec. *Alterstice*, 9(1), 13-18. érudit. <https://doi.org/10.7202/1075247ar>
- Association de placement en personnel, agences et conseillers. (2025). *ACSESS Fact Sheet*. ACSESS. https://acsess.org/data-resources/media-kit/fact-sheet?utm_source=chatgpt.com
- Association pour les droits des travailleuse.rs de maison et de ferme. (2023). *Demande d'autorisation d'exercer une action collective*.
- Atzmüller, C., & Steiner, P. M. (2010). Experimental Vignette Studies in Survey Research. *Methodology*, 6(3), 128-138. <https://doi.org/10.1027/1614-2241/a000014>
- Babbie, E. R. (2021). *The practice of social research* (Fifteenth edition). Cengage; WorldCat.
- Ballesteros-Leiva, F., St-Onge, S., & Arcand, S. (2023). Overqualification and Turnover Intention : The Significance of Work-Life Balance for Canadian-Born and Immigrant Employees. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 78(2). érudit. <https://doi.org/10.7202/1109480ar>
- Banerjee, R., & Lee, B. Y. (2015). Decreasing the Recent Immigrant Earnings Gap : The Impact of Canadian Credential Attainment. *International Migration*, 53(2), 205-218. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2012.00775.x>
- Bangerter, A., Roulin, N., & König, C. J. (2012). Personnel Selection as a Signaling Game. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 719-738.
- Barbier, J.-C. (2005). La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue française de sociologie*, 46(2), 351-371. JSTOR Arts & Sciences VII Collection.
- Batalova, J., Creticos, P. A., & Fix, M. (2008). *Uneven progress : The employment pathways of skilled immigrants in the United States*. <http://www.immigrationresearch-info.org/report/migration-policy-institute/uneven-progress-employment-pathwaysskilled-immigrants-united-stat>
- Beckhard, R. (1969). *Organization development strategies and models*. Addison-Wesley; WorldCat.
- Bédard, F., Nicole, G., Christian, B., & Somers, K. (2015). *Étude des facteurs associés à la rétention des immigrants temporaires dans le Grand Montréal*.

- Béji, K., & Pellerin, A. (2011). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : Le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles*, 65(4), 562-583. <https://doi.org/10.7202/045586ar>
- Belhassen-Maalaoui, A. (2009). *La reconnaissance des diplômes et des compétences—Difficultés et impacts chez les femmes immigrantes—Rapport de recherche-action* (Action travail des femmes, Éd.; Collections de BAnQ). <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4027433>
- Belkacem, R. & Cathel Kornig. (2011). *La construction sociale du travail intérimaire : De ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France*. ProQuest Central.
- Bénabou, R., & Tirole, J. (2011). *Laws and Norms*. ProQuest Central.
- Bergh, D. D., Connelly, B. L., Ketchen, D. J., & Shannon, L. M. (2014). *Signalling Theory and Equilibrium in Strategic Management Research : An Assessment and a Research Agenda*.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal ? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013. JSTOR.
- Bethlehem, J. (2008). *Peut-on établir des statistiques officielles à partir d'enquêtes en ligne reposant sur le principe de l'autosélection ? : Symposium*.
- Bird, R. B., & Smith, E. (2005). Signaling Theory, Strategic Interaction, and Symbolic Capital. *current anthropology Behavioral Ecology and Socio-biology Human Behavior*, 38, 49-789. <https://doi.org/10.1086/427115>
- Blackburn, K. (2021, juillet 12). Dix solutions à la pénurie de main d'oeuvre au Québec. *La Presse*.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2004). Money, Sex and Happiness : An Empirical Study. *The Scandinavian Journal of Economics*, 106(3), 393-415. JSTOR Arts & Sciences VII Collection.
- Bordeleau, J.-L. (2024, février 3). «Il y a trop d'agences de placement» au Québec. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/economie/806554/quebec-nombre-agences-placement-quadruple-depuis-2020>
- Bosnjak, M., Haas, I., Galesic, M., Kaczmirek, L., Bandilla, W., & Couper, M. P. (2013). Sample Composition Discrepancies in Different Stages of a Probability-based Online Panel. *Field Methods*, 25(4), 339-360. SAGE Journals. <https://doi.org/10.1177/1525822X12472951>
- Boulet, M., & Boudarbat, B. (2015). Qualité de l'emploi et santé mentale des travailleurs au Québec : Une comparaison entre les immigrants et les natifs. *Canadian Public Policy*.
- Bourdieu, P. (1979). *La distinction : Critique sociale du jugement*. Les Éditions de minuit; WorldCat.
- Bourdieu, P. (1982). *Ce que parler veut dire l'économie des échanges linguistiques*. Fayard; WorldCat.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information : Thematic analysis and code development*. Sage; WorldCat.
- Braun, V., & Clark, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bresson, M. (2020). *Sociologie de la précarité* (Third edition, Vol. 1-1 online resource (192 pages)). Dunod Editeur ; : Armand Colin; WorldCat. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=3070103>
- Burnes, B., & Cooke, B. (2013). Kurt Lewin's Field Theory : A Review and Re-evaluation. *International Journal of Management Reviews*, 15(4), 408-425. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00348.x>
- Bushe, G. R., & Marshak, R. J. (2009). Revisioning Organization Development : Diagnostic and Dialogic Premises and Patterns of Practice. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 45(3), 348-368. SAGE Journals. <https://doi.org/10.1177/0021886309335070>
- Cabinet du ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2025). *Planification pluriannuelle et plan d'immigration 2026—Québec baisse ses seuils d'immigration*.

- <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/planification-pluriannuelle-et-plan-dimmigration-2026-quebec-baisse-ses-seuils-dimmigration-66857>
- Cameron, D. (2023, octobre 4). Système « illicite » de placement, Des travailleurs immigrants demandent une action collective contre une agence. *La Presse*.
- Campbell, D. T. (1950). The indirect assessment of social attitudes. *Psychological Bulletin*, 47(1), 15-38. PsycARTICLES. <https://doi.org/10.1037/h0054114>
- Carabin, F., & Mercier-Ross, L. (2024, octobre 30). Québec met sur pause deux importants programmes d'immigration. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/822723/quebec-met-pause-deux-importants-programme-immigration>
- Cardona, M. S. (2020). Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : Une composante du racisme systémique au Québec ? *Sociologie et sociétés*, 50(2), 49-76. <https://doi.org/10.7202/1066813ar>
- Cardona, M. S., & Choudry, A. (2019). Activist Learning and Temporary Agency Workers in Quebec. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2019(164), 37-48. <https://doi.org/10.1002/ace.20354>
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. (2024, février 27). *L'emploi précaire ou atypique et les travailleurs vulnérables*. <https://www.cchst.ca/oshanswers/legisl/vulnerable.html>
- Centre des travailleurs et travailleurs immigrants. (2023). *Demande d'autorisation d'exercer une action collective et pour être désigné représentant*. <https://tjl.quebec/wp-content/uploads/2023/10/FINALE-Demande-dautorisation-CTTI-.pdf>
- Certo, S. T. (2003). Influencing initial public offering investors with prestige : Signaling with board structures. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 28(3), 432-446. ProQuest Central.
- Charlot, O., Fontaine, I., & Sopraseuth, T. (2024). Job polarization and non-standard work : Evidence from France. *Labour Economics*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102534>
- Chen, C., Smith, P., & Mustard, C. (2010). The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethnicity & Health*, 15(6), 601-619. Taylor and Francis Journals. <https://doi.org/10.1080/13557858.2010.502591>
- Chen, J., Patten, D. M., & Roberts, R. W. (2008). Corporate charitable contributions : A corporate social performance or legitimacy strategy? *Journal of Business Ethics*, 82(1), 131-144.
- Chevrier, J. (2009). La spécification de la problématique. Dans B. Gauthier, *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (5e éd, Vol. 1-1 ressource en ligne (1 texte électronique (xii, 767 pages))). Presses de l'Université du Québec; WorldCat. <https://www.deslibris.ca/ID/432313>
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.07.002>
- Choudry, A., & Henaway, M. (2016). Chapter Title : Temporary Employment Agency Workers in Montreal : Immigrant and Migrant Workers' Struggles in Canada. Dans A. Choudry & M. Hlatshwayo (Éds.), *Just Work?* (p. 230-250). Pluto Press; JSTOR. <https://doi.org/10.2307/j.ctt194xgtm.16>
- Chouinard, T. (2024, octobre 30). Le Québec suspend deux programmes d'immigration. *La Presse*.
- Chun, J. S., Shin, Y., & Kim, M. S. (2013). How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? : The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 39(4), 853-877. ProQuest Central.
- Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., & Reno, R. R. (1991). A Focus Theory of Normative Conduct : A Theoretical Refinement and Reevaluation of the Role of Norms in Human Behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 24, 201-234.

- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct : Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1015-1026. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.6.1015>
- Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). Social influence : Social norms, conformity, and compliance. Dans *The handbook of social psychology* (McGraw-Hill, p. 151-192).
- Cloutier, L. (2008). *La qualité de l'emploi au Québec : Développements conceptuels et création d'une typologie : État actuel de la réflexion* (Vol. 1-1 online resource (47 pages)). Institut de la statistique du Québec; WorldCat. <https://www.deslibris.ca/ID/215733>
- Cloutier, L. (2012). *La qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés au Québec regard sur l'évolution de la situation des femmes et des hommes* (Vol. 1-1 online resource.). Institut de la statistique du Québec; WorldCat. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2105235>
- CNESST. (2002). Article 85.2. CNESST. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-priise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-vii-diverses-autres-normes-travail-art-85/article-852#:~:text=Frais%20de%20d%C3%A9placement%20ou%20de,d%C3%A9placement%20ou%20s uivre%20une%20formation.>
- CNESST. (2023). *Portrait des travailleuses immigrantes*.
- CNESST. (2024). Paye. CNESST. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/salaire-paye/paye#:~:text=La%20paye%20doit%20%C3%AAtre%20remise,au%20travailleur%20sa%20pr emi%C3%A8re%20paye.>
- CNESST. (2025). *Heures supplémentaires*. CNESST. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/salaire-paye/salaire/heures-supplementaires>
- Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger. (2017). *Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes* (Collections de BAnQ). <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3550447>
- Commission des normes du travail. (2013). *Agences de placement de personnel : Profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail : Rapport complémentaire*. (p. 49). Gouvernement du Québec. https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageFichier.aspx?id=140715
- Connolly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., & Reutzel, C. R. (2011). Signaling Theory : A Review and Assessment. *Journal of Management*, 37(1), 39-67. SAGE Journals. <https://doi.org/10.1177/0149206310388419>
- Connolly, B. L., Certo, S. T., Reutzel, C. R., DesJardine, M. R., & Zhou, Y. S. (2024). Signaling Theory : State of the Theory and Its Future. *Journal of Management*, 01492063241268459. <https://doi.org/10.1177/01492063241268459>
- Contarini, S., & Marsi, L. (2014). *Précarité—Introduction—Presses universitaires de Paris Nanterre.pdf*. Dans *Précarité : Pour une critique de la société de la précarité* (Presses universitaires de Paris Nanterre).
- Cornelissen, L., & Turcotte, M. (2020). La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants. *Regards sur la société canadienne*.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing Cultural Diversity : Implications for Organizational Competitiveness. *The Academy of Management Executive*, 5(3), 45. ProQuest Central. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274465>
- Cranford, C., & Vosko, L. F. (2005). Conceptualizing precarious employment : Mapping wage work across social location and occupational context. Dans *Precarious employment : Understanding labour market insecurity in Canada* (p. 43-66). McGill-Queen's University Press; WorldCat.

- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization Development and Change (10th ed.)*. Cengage.
- Dahl, M. (2022). Alike but Different : How Cultural Distinctiveness Shapes Immigrant-Origin Minorities' Access to the Labour Market. *Journal of International Migration and Integration*, 23(4), 2269-2287. ABI/INFORM Collection. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00844-y>
- Dal Bó, P. (2007). Social norms, cooperation and inequality. *Economic Theory*, 30(1), 89-105. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1007/s00199-005-0045-7>
- Datchary, C. (2011). *La dispersion au travail* (Première édition). Octarès éditions; WorldCat.
- Davia, M. A., McGuinness, S., & O'Connell, P. J. (2017). Determinants of regional differences in rates of overeducation in Europe. *Social Science Research*, 63, 67-80. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.09.009>
- De Tonnancour, V., & Vallée, G. (2009). Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec. *Relations Industrielles*, 64(numéro 3).
- D'Netto, B., Shen, J., Chelliah, J., & Monga, M. (2014). Human resource diversity management practices in the Australian manufacturing sector. *International Journal of Human Resource Management*, 25(9), 1243-1266. Ingenta Connect. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.826714>
- Dubé, J., & Gravel, S. (2014). Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agences de location de personnel temporaire ou permanent : Comparaison entre les travailleurs immigrants et non immigrants. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16(2), 17. <https://doi.org/10.4000/pistes.3911>
- Elejalde-Ruiz, A. (2017). In lawsuits, factory workers allege scheme by staffing agencies, currency exchanges. *TCA Regional News*. ProQuest Central. <https://www.chicagotribune.com/2017/01/27/lawsuits-allege-staffing-agencies-currency-exchanges-scheme-against-factory-workers/>
- Emploi-Québec. (2005). *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/54916>
- Emploi-Québec Île-de-Montréal. (2012). *Synthèse des consultations sur la mobilisation des acteurs socioéconomiques pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes : Défi Montréal* (Vol. 1-1 ressource en ligne (64 pages)). Emploi-Québec, Île-de-Montréal; WorldCat. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2267700>
- Ene Jones, E. (2013). Discrimination à l'embauche des jeunes en Île-de-France : Un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ? *Economie et statistique*, 464(1), 173-188. <https://doi.org/10.3406/estat.2013.10236>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., & Annual meeting of the Academy of Management. (2009). Perceived overqualification and its outcomes : The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565. PsycARTICLES. <https://doi.org/10.1037/a0013528>
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism : An interdisciplinary theory*. Sage Publications; WorldCat.
- Esses, V. M., Bennett-AbuAyyash, C., & Lapshina, N. (2014). How Discrimination Against Ethnic and Religious Minorities Contributes to the Underutilization of Immigrants' Skills. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 55-62. <https://doi.org/10.1177/2372732214550166>
- Evans, J. R., & Mathur, A. (2005). The value of online surveys. *Internet Research*, 15(2), 195-219. Emerald. <https://doi.org/10.1108/10662240510590360>
- Fehr, E., & Fischbacher, U. (2004). Third-party punishment and social norms. *Evolution and Human Behavior*, 25(2), 63-87. ScienceDirect. [https://doi.org/10.1016/S1090-5138\(04\)00005-4](https://doi.org/10.1016/S1090-5138(04)00005-4)
- Field, A. P. (2018). *Discovering statistics using IBM® SPSS® statistics* (5th edition. North American edition). SAGE; WorldCat.
- Fillion, G. (2023, avril 19). Analyse : Pourquoi la Banque du Canada s'intéresse-t-elle à votre salaire ? *Radio-Canada*.

- Finch, J. (1987). THE VIGNETTE TECHNIQUE IN SURVEY RESEARCH. *Sociology*, 21(1), 105-114. JSTOR Arts & Sciences XII Collection.
- Fisher, R. J. (1993). Social Desirability Bias and the Validity of Indirect Questioning. *Journal of Consumer Research*, 20(2), 303-315. JSTOR Arts & Sciences IV Collection.
- Fleming, C. M., & Kler, P. (2008). I'm too clever for this job : A bivariate probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia. *Applied Economics*, 40(9), 1123-1138. Taylor and Francis Journals. <https://doi.org/10.1080/00036840600771254>
- Fondeur, Y. (2014). La « professionnalisation du recrutement » au prisme des dispositifs de sélection. *Revue Française de Socio-Économie*, 14(2), 135. Cairn.infoJournals - Management. <https://doi.org/10.3917/rfse.014.0135>
- Forcier, M., & Handel, L. (2012). *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Institut de recherche et d'informations socio-économiques.
- Franssen, A. (2011). Sociologies de la précarité et précarités de la sociologie. *SociologieS*. OpenEdition Journals. <https://doi.org/10.4000/sociologies.3457>
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002a). *Happiness and economics : How the economy and institutions affect well-being* (Vol. 1-1 online resource (viii, 220 pages) : illustrations). Princeton University Press; WorldCat. <http://www.dawsonera.com/depp/reader/protected/external/AbstractView/S9781400829262>
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002b). What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402-435. JSTOR Business I Collection.
- Fricker, S., Galesic, M., Tourangeau, R., & Yan, T. (2005). An Experimental Comparison of Web and Telephone Surveys. *The Public Opinion Quarterly*, 69(3), 370-392. JSTOR Arts & Sciences I Collection.
- Friedberg, R. M. (2000). You Can't Take It with You ? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, 18(2), 221-251. JSTOR Business I Collection. <https://doi.org/10.1086/209957>
- Frost, P. J., Soeters, J. L., Moore, L. F., Louis, M. R., Lundberg, C. C., & Martin, J. (1985). *Organizational Culture* (Sage).
- Fudge, J., & Strauss, K. (2014). *Temporary work, agencies and unfree labour : Insecurity in the new world of work*. Routledge; WorldCat.
- Galarneau, D., & Morissette, R. (2008). Les immigrants sur le marché du travail canadien : Une perspective régionale. *L'emploi et le revenu en perspective*, 9(2), 5-17.
- Galinsky, A. D., Ku, G., & Wang, C. S. (2005). Perspective-Taking and Self-Other Overlap : Fostering Social Bonds and Facilitating Social Coordination. *Group Processes & Intergroup Relations*, 8(2), 109-124. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1177/1368430205051060>
- Gawronski, B. (2004). Theory-based bias correction in dispositional inference : The fundamental attribution error is dead, long live the correspondence bias. *European Review of Social Psychology*, 15(1), 183-217. Taylor and Francis Journals. <https://doi.org/10.1080/10463280440000026>
- Gervais, L.-M. (2025, avril 9). Des travailleurs étrangers données en location. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/865483/enquete-travailleurs-etrangers-donnees-location>
- Gesualdi-Fecteau, D., & Visotzky-Charlebois, M. (2020). *La notion d'effectivité du droit* (p. 327).
- Gilbert, D. T., & Malone, P. S. (1995). The correspondence bias. *Psychological Bulletin*, 117(1), 21. ProQuest Central.
- Gilmore, J. (2009). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : Analyse de la qualité de l'emploi*. (No. No 71-606-X au catalogue, no 5; Série d'analyses de la population active immigrante, p. 39). Statistique Canada, Division de la statistique du travail.
- Gingras, M.-È., & Belleau, H. (2015). *Avantages et désavantages du sondage en ligne comme méthode de collecte de données : Une revue de la littérature*. <https://espace.inrs.ca/id/eprint/2678>

- Girard, M., Smith, M., & Renaud, J. (2008). Intégration économique des nouveaux immigrants : Adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration. *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie*, 33(4), 791-814. JSTOR.
- Goldhaber, G. M. (1986). *Organizational communication* (4th ed). W.C. Brown; WorldCat.
- Gomide, C. P., Perez, W. F., & Pessôa, C. V. B. B. (2024). Perspective taking reduces the correspondence bias : A systematically replication of Hooper et al. (2015). *Journal of Contextual Behavioral Science*, 32. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2024.100735>
- Gonos, G. (1997). The Contest over « Employer » Status in the Postwar United States : The Case of Temporary Help Firms. *Law & Society Review*, 31(1), 81-110. JSTOR Arts & Sciences IV Collection. <https://doi.org/10.2307/3054095>
- Gouvernement du Canada. (2024a, avril 5). *Comité d'éthique de la recherche : Processus de consentement*. Santé Canada. <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/science-recherche/avis-scientifiques-processus-decisionnel/comite-ethique-recherche/processus-consentement.html>
- Gouvernement du Canada. (2024b, novembre 19). *Description de tâches Agent administratif/agente administrative au Canada*. Guichet-Emplois. <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/profession/12462/ca>
- Gouvernement du Canada. (2024c, décembre 5). *Intégration en emploi pour les personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/emploi/trouver-emploi-stage/programmes/personnes-immigrantes-minorite-visible/integration-emploi>
- Gouvernement du Québec. (2022). *État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes Édition 2021*.
- Gouvernement du Québec. (2024a). *Bulletin trimestriel du marché du travail au Québec, Premier trimestre 2024*.
- Gouvernement du Québec. (2024b, juillet 11). *À propos de l'évaluation comparative*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/obtenir-evaluation-comparative/comprendre>
- Grabell, M. (2013, avril 29). Taken for a Ride : Temp Agencies and "Raiteros" in Immigrant Chicago. *ProPublica*. <https://www.propublica.org/article/taken-for-a-ride-temp-agencies-and-raiteros-in-immigrant-chicago>
- Grant, M. (2015). *Brain Gain 2015 : The State of Canada's Learning Recognition System*. <https://www.conferenceboard.ca/product/brain-gain-2015/>
- Green, C. P., & Leevies, G. D. (2013). Job Security, Financial Security and Worker Well-being : New Evidence on the Effects of Flexible Employment. *Scottish Journal of Political Economy*, 60(2), 121-138. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12005>
- Grenier, G., & Boudarbat, B. (2015). *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. ProQuest Central.
- Grieves, J. (2000). Introduction : The origins of organizational development. *Journal of Management Development*, 19(5), 345-447. Emerald. <https://doi.org/10.1108/02621710010371865>
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the Labor Market : A Meta-Analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
- Guichet-Emplois. (2024, septembre 17). *Québec, septembre 2024—Aperçu du marché du travail*. Guichet-Emplois. <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapport-marche-travail/qc/aperçu-marche-travail>
- Guichet-Emplois. (2025, mars 18). *Salaires Agent administratif/agente administrative au Canada*. Gouvernement du Canada. <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/salaire-profession/12462/ca>

- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). Corporate Culture, Societal Culture, and Institutions. *The American Economic Review*, 105(5), 336-339. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1257/aer.p20151074>
- Guo, S. (2009). Difference, Deficiency, and Devaluation : Tracing the Roots of Non-Recognition of Foreign Credentials for Immigrant Professionals in Canada. *CANADIAN JOURNAL FOR THE STUDY OF ADULT EDUCATION*, 22(1), 37-52.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2015). Temporary Agency Workers—Precarious Workers? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(4).
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance : A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.007>
- Holmes, D. S. (1968). Dimensions of projection. *Psychological Bulletin*, 69(4), 248-268. PsycARTICLES. <https://doi.org/10.1037/h0025725>
- Homsy, M., & Scarfone, S. (2016). *Plus diplômés, mais sans emploi—Comparer Montréal : Le paradoxe de l'immigration montrealaise* (p. 70). Institut du Québec; Gale OneFile: CPI.Q.
- Hooper, N., Erdogan, A., Keen, G., Lawton, K., & McHugh, L. (2015). Perspective taking reduces the fundamental attribution error. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 4(2), 69-72. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2015.02.002>
- Hou, F. (2019). *Dernières tendances en matière de surqualification selon le statut d'immigrant*. Statistique Canada = Statistics Canada; WorldCat. http://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly_acquisitions_list-ef/2019/19-50/publications.gc.ca/collections/collection_2019/statcan/11f0019m/11f0019m2019024-fra.pdf
- Houseman, S. N. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements : Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 149-170. JSTOR Business I Collection. <https://doi.org/10.2307/2696191>
- Hughes, R., & Huby, M. (2002). The application of vignettes in social and nursing research. *Journal of Advanced Nursing*, 37(4), 382-386. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02100.x>
- IDQ. (2024). *L'impact des immigrants temporaires sur le marché de l'emploi au Québec, Mieux comprendre pour mieux agir*.
- Immigration, Francisation et Intégration. (2024). *Plan d'immigration 2025—Québec annonce un moratoire sur deux programmes d'immigration permanente* Gouvernement du Québec.pdf.
- Immigration, Francisation et Intégration. (2025). *Modifications réglementaires au Règlement sur l'immigration au Québec*. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/modifications-reglementaires-reglement-immigration-67118>
- Institut de la statistique du Québec. (2024, mars 27). *Croissance migratoire record de 217 600 personnes au Québec en 2023*. Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu%C3%A9/croissance-migratoire-record-217-600-personnes-au-quebec-en-2023>
- Institut de la statistique du Québec. (2025). *Les postes vacants au Québec par trimestre, 4e trimestre de 2024*.
- Jacobson, R. P. (2024). The effects of descriptive and injunctive social norms on workplace incivility. *Journal of Applied Social Psychology*, 54(1), 30-49. <https://doi.org/10.1111/jasp.13014>
- Jacobson, R. P., Mortensen, C. R., & Cialdini, R. B. (2011). Bodies obliged and unbound : Differentiated response tendencies for injunctive and descriptive social norms. *Journal of personality and social psychology*, 100(3), 433-448. <https://doi.org/10.1037/a0021470>
- Johannessen, J.-A. (2019). *The workplace of the future : The fourth industrial revolution, the precariat and the death of hierarchies* (Vol. 1-1 online resource (vi, 121 pages) : illustrations). Routledge, Taylor

- & Francis Group; WorldCat.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=1892570>
- Joinson, A. (1999). Social desirability, anonymity, and internet-based questionnaires. *Behavior Research Methods*, 31(3), 433-438. Paperity. <https://doi.org/10.3758/BF03200723>
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations : An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*, 16(2). Business Source Complete.
- Kallgren, C. A., Reno, R. R., & Cialdini, R. B. (2000). A Focus Theory of Normative Conduct : When Norms Do and Do not Affect Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(8), 1002-1012. SAGE Journals. <https://doi.org/10.1177/01461672002610009>
- Kegan, D. (1971). ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT - DESCRIPTION, ISSUES, AND SOME RESEARCH RESULTS. *Academy of Management Journal*, 14(4), 453. ProQuest Central.
- Khalil, J., & Zouhairi, A. (2016). À propos de la notion de précarité. *Sciences et actions sociales*, 3. OpenEdition Journals.
- Kilolo-Malambwe, J.-M. (2017). Les immigrants du Québec : Participation au marché du travail et qualité de l'emploi. *Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 33-52. Project Muse.
- Kilolo-Malambwe, J.-M., Rabemananjara, J., & Institut de la statistique du Québec. (2011). *Participation des immigrants au marché du travail en 2009* (Vol. 1-1 ressource en ligne.). Institut de la statistique du Québec; WorldCat. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2029510>
- Klein, G., & Ben Hador, B. (2021). Recruitment agencies and unethical client requests : The 'loyal matchmaker' dilemma. *The Irish Journal of Management*, 40(1), 27-41. <https://doi.org/10.2478/ijm-2021-0002>
- Krahn, H. (1991). *Les régimes de travail «non standard»* (IS 914 A5). 3(4).
- Kredentser, M. S., Fabrigar, L. R., Fulton, K., & Smith, S. M. (2012). Following What People Think We Should Do Versus What People Actually Do : Elaboration as a Moderator of the Impact of Descriptive and Injunctive Norms. *Social Psychological and Personality Science*, 3(3), 341-347. <https://doi.org/10.1177/1948550611420481>
- La Presse Canadienne. (2023, février 8). Selon un rapport Économique RBC : La pénurie de main-d'oeuvre pourrait contribuer à l'inflation à long terme. *La Presse*.
- Labbé, J. (2024, août 20). *Québec pose des gestes pour réduire l'immigration temporaire*. <https://ici.radio-canada.ca/rci/fr/nouvelle/2098148/immigration-quebec-ptet-etudiants-etranagers>
- Lacroix-Couture, F. (2024, mars 5). Les immigrantes plus affectées par la non-reconnaissance de leur diplômes. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/2024-03-05/les-immigrantes-plus-affectees-par-la-non-reconnaissance-de-leurs-diplomes.php>
- Lajoie, G. (2025, novembre 6). Réduction modérée des seuils d'immigration : Legault veut admettre 45 000 immigrants par an. *Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2025/11/06/reduction-moderree-des-seuils-dimmigration--legault-veut-admettre-45-000-immigrants-par-an>
- Larios, L., Hanley, J., Cardona, M. S., Henaway, M., Shaer, N. D., & Soltane, S. B. (2020). Engaging migrant careworkers : Examining cases of exploitation by recruitment agencies in Quebec, Canada. *International Journal of Migration and Border Studies*, 6(1/2).
- Lecavalier, C. (2025, novembre 18). Pas de « clause grand-père », dit Legault. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2025-11-18/fin-au-programme-de-l-experience-quebecoise/pas-de-clause-grand-pere-dit-legault.php>
- Leduc, L. (2025, janvier 18). Les fonctionnaires d'Immigration Canada ont sonné l'alarme dès 2022. *La Presse*.
- Leger. (2025). *Services Léger Opinion*. Leger 360. <https://leger360.com/fr/leger-opinion/>

- Lejeune, M., & Bernier, A. (2014). *La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : Une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec* [Rapport final remis à la Direction générale de l'énoncé de politique, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion]. Groupe de recherche Transpol.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs : Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402-419. <https://doi.org/10.1177/1035304617722943>
- Lewchuk, W., Laflèche, M., Procyk, S., Cook, C., Dyson, D., Goldring, L., Lior, K., Meisner, A., Shields, J., Tambureno, A., & Viducis, P. (2016). The Precarity Penalty : How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*. <https://alternateroutes.ca/index.php/ar/article/view/22394>
- Lewis, P. V. (1985). Defining 'business ethics' : Like nailing jello to a wall. *Journal of Business Ethics*, 4(5), 377-383. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/BF02388590>
- Lindhjem, H., & Navrud, S. (2011). *Using Internet in Stated Preference Surveys : A Review and Comparison of Survey Modes*. ProQuest Central.
- Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, No. 176 (2018).
- Martínez Méndez, P. (2021, octobre 15). [Reportage] Les transferts d'argent, une pratique importante pour les Latino-Américains du Canada. *Radio-Canada*.
- Masuda, T., & Kitayama, S. (2004). Perceiver-induced constraint and attitude attribution in Japan and the US: A case for the cultural dependence of the correspondence bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(3), 409-416. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2003.08.004>
- Mayhew, M. J., Grunwald, H. E., & Dey, E. L. (2006). Breaking the Silence : Achieving a Positive Campus Climate for Diversity from the Staff Perspective. *Research in Higher Education*, 47(1), 63-88.
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours : Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- McAuliffe, M., & Oucho, L. A. (2024). *État de la migration dans le monde 2024*.
- McDowell, L., Batnitzky, A., & Dyer, S. (2007). Division, Segmentation, and Interpellation : The Embodied Labors of Migrant Workers in a Greater London Hotel. *Economic Geography*, 83(1), 1-25. ProQuest Central.
- McDowell, L., Batnitzky, A., & Dyer, S. (2008). Internationalization and the Spaces of Temporary Labour : The Global Assembly of a Local Workforce. *British Journal of Industrial Relations*, 46(4), 750-770. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2008.00686.x>
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>
- McKay, P., Avery, D. R., & Morris, M. A. (2008). Mean Racial-Ethnic Differences in Employee Sales Performance : The Moderating Role of Diversity Climate. *Personnel Psychology*, 61(2), 349-374. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00116.x>
- McKay, P. F., Avery, D. R., Tonidandel, S., & Morris, M. A. (2007). RACIAL DIFFERENCES IN EMPLOYEE RETENTION: ARE DIVERSITY CLIMATE PERCEPTIONS THE KEY? *Personnel Psychology*, 60(1), 35-62. ProQuest Central.
- Milgram, S., Bickman, L., & Berkowitz, L. (1969). Note on the Drawing Power of Crowds of Different Size. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 79-82. <https://doi.org/10.1037/h0028070>
- Miller, K. (2012). *Organizational communication approaches and processes* (6th ed). Wadsworth/Cengage Learning; WorldCat.
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2020, octobre 29). *Plan d'immigration du Québec pour l'année 2021—Le gouvernement garde le cap sur les cibles prévues*.

- Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/plan-dimmigration-du-quebec-pour-lannee-2021-le-gouvernement-garde-le-cap-sur-les-cibles-prevues>
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2022). *Plan d'immigration du Québec 2023*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/plan-immigration/PL_immigration_2023_MIFI.pdf
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2023). *La planification de l'immigration au Québec pour les années 2024 et 2025*.
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2024). *Le Plan d'immigration du Québec 2025*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/plan-immigration/PL_immigration_2025_MIFI.pdf
- Mortensen, C. R., Neel, R., Cialdini, R. B., Jaeger, C. M., Jacobson, R. P., & Ringel, M. M. (2018). Trending Norms : A Lever for Encouraging Behaviors Performed by the Minority. *Social Psychology and Personality Science*, 1-10. <https://doi.org/10.1177/1948550617734615%2520journals.sagepub.com/home/spp>
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people : Orchestrating expertise and relationships. *Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750. ProQuest Central.
- Nations Unies. (2017). *Les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences*.
- Nations Unies. (2020). *Impact de la pandémie de maladie à coronavirus sur les formes contemporaines d'esclavage et les pratiques analogues à l'esclavage Rapport du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences**.
- Neighbors, C., Larimer, M. E., & Lewis, M. A. (2004). Targeting Misperceptions of Descriptive Drinking Norms : Efficacy of a Computer-Delivered Personalized Normative Feedback Intervention. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72(3), 434-447.
- Nishii, L. H. (2013). The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-Diverse Groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>
- Noack, A. M., & Vosko, L. F. (2011, novembre). *PRECARIOUS JOBS IN ONTARIO: MAPPING DIMENSIONS OF LABOUR MARKET INSECURITY BY WORKERS' SOCIAL LOCATION AND CONTEXT*.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture : A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487. ProQuest Central.
- Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market ? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal. Economic Policy*, 3(4), 148-171. ABI/INFORM Collection. <https://doi.org/10.1257/pol.3.4.148>
- Organisation internationale du travail. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping>
- Parker, S. K., & Axtell, C. M. (2001). Seeing another viewpoint : Antecedents and outcomes of employee perspective taking. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1085-1100. ProQuest Central.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed). Sage; WorldCat.
- Peck, G. (2000). *Reinventing free labor : Padrones and immigrant workers in the North American West, 1880-1930*. Cambridge University Press; WorldCat.
- Peck, J., & Theodore, N. (2001). Contingent Chicago : Restructuring the Spaces of Temporary Labor. *International Journal of Urban and Regional Research*, 25(3), 471-496. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/1468-2427.00325>

- Pivovarova, M., & Powers, J. M. (2022). Do immigrants experience labor market mismatch ? New evidence from the US PIAAC. *Large-Scale Assessments in Education*, 10(1). Publicly Available Content Database. <https://doi.org/10.1186/s40536-022-00127-7>
- Potočník, K., Anderson, N. R., Born, M., Kleinmann, M., & Nikolaou, I. (2021). Paving the way for research in recruitment and selection : Recent developments, challenges and future opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 159-174. Taylor and Francis Journals. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1904898>
- Putnam, L., & Nicotera, A. M. (2009). *Building theories of organization : The constitutive role of communication*. Routledge/Taylor & Francis Group; WorldCat.
- Quinlan, M., & Bohle, P. (2009). Overstretched and Unreciprocated Commitment : Reviewing research on the occupational health and safety effects of downsizing and job insecurity. *International Journal of Health Services*.
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health : A Review of Recent Research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335-414.
- Raynault, M.-F., Massé, R., Vergara, D., & Ducharme-Varin, J.-F. (2016). *Les travailleurs invisibles : Les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel : rapport du directeur de santé publique de Montréal 2016*. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Direction régionale de santé publique.
- Reitz, J. G. (2001). Immigrant skill utilization in the Canadian labour market : Implications of human capital research. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'integration et de la migration internationale*, 2(3), 347-378. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/s12134-001-1004-1>
- Reitz, J. G. (2005). Tapping immigrants' skills : New directions for Canadian immigration policy in the knowledge economy. *Law and Business Review of the Americas*, 11(3/4), 409-432. ProQuest Central.
- Reitz, J. G., Curtis, J., & Elrick, J. (2014). Immigrant Skill Utilization : Trends and Policy Issues. *Journal of International Migration and Integration*, 15(1), 1-26. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1007/s12134-012-0265-1>
- Reljic, J., Cetrulo, A., Cirillo, V., & Coveri, A. (2021). Non-standard work and innovation : Evidence from European industries. *Economics of Innovation and New Technology*, 32(1), 136-164. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1080/10438599.2021.1893139>
- Ren, S., & Morin, C. (2024). La gestion interculturelle des immigrants hautement qualifiés : Une revue narrative. *Alterstice*, 12(3), 99-114. érudit. <https://doi.org/10.7202/1115537ar>
- Reno, R. R., Cialdini, R. B., & Kallgren, C. A. (1993). The transsituational influence of social norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(1), 104-112. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.64.1.104>
- Rivara, F. P., Koepsell, T. D., Wang, J., Durbin, D., Jaffe, K. M., Vavilala, M., Dorsch, A., Roper-Caldbeck, M., Houseknecht, E., & Temkin, N. (2011). Comparison of Telephone with World Wide Web-Based Responses by Parents and Teens to a Follow-Up Survey after Injury. *Health Services Research*, 46(3), 964-981. Ingenta Connect. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2010.01236.x>
- Robinson, E., Fleming, A., & Higgs, S. (2014). Prompting healthier eating : Testing the use of health and social norm based messages. *Health psychology : official journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, 33(9), 1057-1064. <https://doi.org/10.1037/a0034213>
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation : The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (International Institute for Labour Studies).

- Rowland, H. (2007). Organizational development : The new buzz word. *Strategic Direction*, 23(1), 3. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1108/02580540710716509>
- Sabherwal, A. (2021). Anger consensus messaging can enhance expectations for collective action and support for climate mitigation. *Journal of Environmental Psychology*, 76.
- Sauvageau, F., & Pouliot, F. (2024, novembre 18). *L'immigration temporaire est responsable de l'ajout de classes modulaires, dit Drainville*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2120810/phare-ecole-immigration-temporaire>
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed). Jossey-Bass; WorldCat.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed). Jossey-Bass; WorldCat.
- Schué, R. (2024, octobre 30). *Québec met sur pause l'immigration permanente*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2116409/quebec-legault-immigration-pause-selection>
- Schultz, P. W. (1999). Changing Behavior With Normative Feedback Interventions : A Field Experiment on Curbside Recycling. *Basic and Applied Social Psychology*, 21(1), 25-36. Taylor and Francis Journals. https://doi.org/10.1207/s15324834bas2101_3
- Shachar, A. (2009). *The birthright lottery citizenship and global inequality*. Harvard University Press; WorldCat.
- Sherwood, G. G. (1981). Self-serving biases in person perception : A reexamination of projection as a mechanism of defense. *Psychological Bulletin*, 90(3), 445-459. PsycARTICLES. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.3.445>
- Siepel, M. B. (2018). The loyal matchmaker dilemma : When staffing firms should pay for the sins of their client.. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, 35(2), 337-388.
- Smircich, L. (1985). Is organizational culture a paradigm for understanding organizations and ourselves? Dans P. J. Frost, J. L. Soeters, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin, *Organizational Culture* (Sage).
- Smith, M. J., & Harper, D. G. C. (1995). Animal Signals : Models and Terminology. *Journal of Theoretical Biology*, 177(3), 305-311. <https://doi.org/10.1006/jtbi.1995.0248>
- Soussi, S. (2013). Les flux du travail migrant temporaire et la précarisation de l'emploi : Une nouvelle figure de la division internationale du travail ? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 8(2), 145-170. Érudit. <https://doi.org/10.7202/1027061ar>
- Sparkman, G., & Walton, G. M. (2017). Dynamic Norms Promote Sustainable Behavior, Even if It Is Counternormative. *Psychological Science*, 28(11), 1663-1674. <https://doi.org/10.1177/0956797617719950>
- Sparkman, G., & Walton, G. M. (2019). Witnessing change : Dynamic norms help resolve diverse barriers to personal change. *Journal of Experimental Social Psychology*, 82.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374. JSTOR Business & Economics Collection.
- Standing, G. (2011). *The precariat : The new dangerous class* (Vol. 1-1 online resource (ix, 198 pages)). Bloomsbury Academic; WorldCat. <http://www.dawsonera.com/depp/reader/protected/external/AbstractView/S9781849664547>
- Standing, G. (2014). *A Precariat Charter*. Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2018). The Precariat : Today's Transformative Class? *The Precariat*, 61, 115-121.
- Statistiques Canada. (2018a, mars 23). *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012*. Statistique Canada. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?CLV=3&CPV=5613&CST=01012012&CVD=118467&Function=getVD&MLV=5&TVD=118464
- Statistiques Canada. (2018b, mars 23). *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012—5613—Services d'emploi*. Statistique Canada.

- https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464&CVD=118467&CPV=5613&CST=01012012&CLV=1&MLV=5
- Statistiques Canada. (2022, juin 22). *De la recherche aux connaissances : L'immigration comme source de main-d'œuvre*.
- Statistiques Canada. (2024a, août 12). Graphique 4 : Le taux de chômage des immigrants récents affiche une plus forte hausse en juillet par rapport à 12 mois plus tôt. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240809/cg-a004-png-fra.htm>
- Statistiques Canada. (2024b, octobre 24). *Tableau 21-10-0063-01 Services d'emploi, statistiques sommaires*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=2110006301&pickMembers%5B0%5D=1.1&cubeTimeFrame.startYear=2012&cubeTimeFrame.endYear=2023&referencePeriods=20120101%2C20230101>
- Statistiques Canada. (2025). *Tableau 14-10-0082-01 Archivé—Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées, inactif [CVS]*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008201&pickMembers%5B0%5D=1.7&pickMembers%5B1%5D=3.8&pickMembers%5B2%5D=4.1&cubeTimeFrame.startMonth=01&cubeTimeFrame.startYear=2022&cubeTimeFrame.endMonth=12&cubeTimeFrame.endYear=2024&referencePeriods=20220101%2C20241201>
- Stephenson, L. B., & Crete, J. (2011). Studying Political Behavior : A Comparison of Internet and Telephone Surveys. *INTERNATIONAL JOURNAL OF PUBLIC OPINION RESEARCH*, 23(1), 24-55.
- Stewart, R., Volpone, S. D., Avery, D. R., & McKay, P. (2011). You Support Diversity, But Are You Ethical ? Examining the Interactive Effects of Diversity and Ethical Climate Perceptions on Turnover Intentions. *Journal of Business Ethics*, 100(4), 581-593. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0697-5>
- Strabac, Z., & Aalberg, T. (2011). Measuring Political Knowledge in Telephone and Web Surveys : A Cross-National Comparison. *Social Science Computer Review*, 29(2), 175-192. SAGE Journals. <https://doi.org/10.1177/0894439310371340>
- Sweeney, M. M. (2011). *"We'd Love to Match Them, But..." : How Temporary Employment Agencies Understand and Use Race and Ethnicity*. 11, 51-92.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. Dans W. G. Austin & S. Worchel, *Psychology of intergroup relations* (2nd ed). Nelson-Hall; WorldCat.
- Tarrabain, C., & Thomas, R. (2022). The Dynamics of Control of Migrant Agency Workers : Over-Recruitment, 'The Bitchlist' and the Enterprising-Self. *Work, Employment and Society*, 095001702211009. <https://doi.org/10.1177/09500170221100934>
- Tellis, G. J., Prabhu, J. C., & Chandy, R. K. (2009). Radical Innovation across Nations : The Preeminence of Corporate Culture. *Journal of Marketing*, 73(1), 3-23. SAGE Journals. <https://doi.org/10.1509/jmkg.73.1.003>
- Thébaud-Mony, A. (2007). *Travailler peut nuire gravement à votre santé : Sous-traitance des risques, mise en danger d'autrui, atteintes à la dignité, violences physiques et morales, cancers professionnels*. La Découverte; WorldCat.
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making differences matter : A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74(5), 79. ProQuest Central.
- Tourangeau, R., & Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological Bulletin*, 133(5), 859-883. PsycARTICLES. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.5.859>
- Verhaest, D., & Omeij, E. (2010). The determinants of overeducation : Different measures, different outcomes? *International Journal of Manpower*, 31(6), 608-625. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1108/01437721011073337>

- Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., St-Vincent, M., Funes, A., Duguay, P., Vézina, S., & Prud'homme, P. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*.
- Vézina, S., Morency, J.-D., & Pelletier, François. (2024). *Population active canadienne : Que se passera-t-il après la retraite de la génération des baby-boomers?*
- Villarrubia-Mendoza, J. (2016). Tú velas por los tuyos : Weak Labor Markets and the Importance of Social Networks. *Journal of International Migration and Integration*, 17(2), 631-648. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/s12134-015-0414-4>
- Ville de Québec. (2025). *Immigr'Action*. Ville de Québec. https://www.ville.quebec.qc.ca/gens_affaires/creer-et-developper-une-entreprise/exporter-et-attirer-de-la-main-d-oeuvre/immigration-panier.aspx
- Vosko, L. F. (2005). *Precarious employment : Understanding labour market insecurity in Canada*. McGill-Queen's University Press; WorldCat.
- Vosko, L. F. (2010). A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future? *Relations Industrielles*, 65(4), 632-653. ABI/INFORM Collection; International Bibliography of the Social Sciences (IBSS); Sociological Abstracts; Worldwide Political Science Abstracts. <https://doi.org/10.7202/045589ar>
- Vosko, L. F., Zukewich, N., & Cranford, C. (2003). Le travail précaire : Une nouvelle typologie de l'emploi. *L'emploi et le revenu en perspective*, 4(10).
- Vultur, M. (2010). Le rôle des agences de travail temporaire sur le marché du travail. Dans M. Vultur, P. Bélanger, & T. Pierrot, *Le travail intérimaire : Dynamique et enjeux* (Les Presses de l'Université Laval).
- Vultur, M. (2016). L'activité des salariés d'agences de travail temporaire. *Sociologie et sociétés*, 48(1), 193-211.
- Vultur, M., Bernier, J., & Dupuis, M.-J. (2015). *Les jeunes et les agences de travail temporaire : Rapport de recherche*. ARUC - Innovations, travail et emploi, Université Laval.
- Vultur, M., Bernier, J., & Mercure, D. (2014). *Les agences de travail temporaire : Leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*. Presses de l'Université Laval; WorldCat.
- Wang, H., & Qian, C. (2011). CORPORATE PHILANTHROPY AND CORPORATE FINANCIAL PERFORMANCE: THE ROLES OF STAKEHOLDER RESPONSE AND POLITICAL ACCESS. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1159. ProQuest Central.
- Weaver, G. R., Treviño, L. K., & Cochran, P. L. (1999). Corporate Ethics Practices in the Mid-1990's : An Empirical Study of the Fortune 1000. *Journal of Business Ethics*, 18(3), 283-294. Springer Nature. <https://doi.org/10.1023/A:1005726901050>
- Weil, D. (2014). The Fissured Workplace : Why Work Became So Bad for So Many and What Can be Done to Improve it. Dans *The Fissured Workplace*. <https://doi.org/10.4159/9780674726123>