

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

STRATÉGIES D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DE FEMMES  
D'AFRIQUE SUBSAHARIENNE AU QUÉBEC

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

CHRISTINE NIKUZE

MARS 2011

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.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude et mes sincères remerciements à ma directrice de recherche, la professeure Anne Laperrière, pour avoir dirigé ce mémoire. Merci pour un encadrement constructif, les apports méthodologiques et pour les commentaires éclairants qui ont permis la présente réalisation.

Je remercie tout particulièrement mon co-directeur de recherche, le professeur Rachad Antonius, pour avoir accepté de prendre une part active à la codirection de ce travail à un moment décisif de sa réalisation. Que vous trouviez dans l'accomplissement de ce travail le fruit de votre collaboration scientifique et humaine. Mes remerciements s'adressent également aux dix répondantes qui ont chaleureusement accepté de partager leurs expériences d'immigration et d'intégration professionnelle au Québec.

Enfin, que ma mère, mon mari Théopiste Kabanda et mon fils Melvin Kabanda, trouvent ici l'expression de mes remerciements pour leur contribution exceptionnelle.

## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	vi
RÉSUMÉ .....	vii
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I	
CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL .....	5
1.1. Les stratégies d'intégration.....	5
1.2. Le concept de l'intégration.....	5
1.3. Définition de l'intégration professionnelle .....	6
1.4. Personne immigrante.....	7
1.5. Le travail.....	8
1.6. Théories sociologiques spécifiques portant sur l'intégration des immigrants .....	8
1.6.1. La tradition durkheimienne.....	9
1.6.2. L'École de Chicago: une approche interactionniste .....	11
1.6.3. Approche assimilationniste de Milton Gordon.....	14
CHAPITRE II	
CONTEXTUALISATION SOCIALE ET PROBLÉMATIQUE .....	16
2.1. Contextualisation sociale de la recherche .....	16
2.2. L'immigration africaine au Québec et au Canada.....	17
2.3. La problématique de l'intégration professionnelle des femmes immigrantes .....	21
2.4. Recension des écrits.....	33
2.4.1. Facteurs et variables affectant l'intégration économique des immigrants.....	33
2.4.2. Les stratégies d'intégration professionnelle .....	40
2.5. Synthèse générale.....	49

## CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE.....	53
3.1. Le choix de l'approche méthodologique .....	53
3.2. Le choix de l'entrevue semi-dirigée.....	53
3.3. Les thèmes de la recherche et les variables contrôlées .....	55
3.4. L'échantillon de la recherche .....	57
3.4.1. L'échantillon théorique.....	57
3.4.2. L'échantillon empirique.....	57
3.5. Analyse qualitative des données.....	61

## CHAPITRE IV

LES TRAJECTOIRES D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES RÉPONDANTES: ANALYSE DESCRIPTIVE.....	63
4.1. Introduction.....	63
4.2. Le contexte pré-migratoire .....	63
4.2.1. Les trajectoires d'immigration au Québec et les catégories d'admission des répondantes .....	63
4.2.2. Formation et expérience de travail antérieur à l'immigration .....	66
4.2.3. Des attentes élevées par rapport au marché du travail canadien.....	70
4.3. Le contexte post-migratoire .....	71
4.3.1. Cheminements-types dans divers secteurs d'emploi .....	71
4.3.2. Les défis de l'intégration professionnelle des répondantes .....	79

## CHAPITRE V

ANALYSE DES RÉSULTATS: LES STRATÉGIES D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES RÉPONDANTES.....	94
5.1. Les stratégies d'intégration initiées par les répondantes et leur issue sur le marché du travail québécois.....	95
5.1.1. L'amélioration du capital humain.....	95
5.1.2. Rapport entre les variables de capital humain, les stratégies initiées par les répondantes et leurs trajectoires d'intégration professionnelle.....	109
5.1.3. L'amélioration du capital social et son influence sur les trajectoires d'intégration professionnelle des répondantes.....	113
5.2. Perception personnelle de son intégration au marché du travail québécois.....	119
5.3. Acceptation ou marginalisation par la société d'accueil? .....	121
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	123
BIBLIOGRAPHIE.....	131

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
2.1. Répartition de la population africaine admise au Québec selon la période d'immigration.....	18
2.2. Répartition de la population africaine, âgée de 15 ans et plus, recensée au Québec en 2001 selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le sexe.....	20
2.3. Répartition de la population africaine, âgée de 15 ans et plus, recensée au Québec en 2001 selon les caractéristiques socioéconomiques et le sexe.....	21
2.4. Grille de sélection des travailleurs qualifiés au Canada et au Québec en vigueur en 1967 modifiée en 2000.....	29
2.5. Répartition de la population immigrante, âgée de 15 ans et plus, admise au Québec de 2002-2006 selon la catégorie d'admission et le sexe.....	30
3.1. Tableau récapitulatif du profil des répondantes.....	60

## RÉSUMÉ

Le présent mémoire a pour objectif de comprendre et d'expliquer les stratégies d'intégration d'immigrantes d'Afrique subsaharienne sur marché du travail québécois.

Notre approche théorique générale s'appuie sur l'interactionnisme symbolique qui analyse l'intégration professionnelle des immigrants comme un phénomène social résultant d'une interaction des immigrants avec leur société d'accueil.

L'hypothèse qui guide notre recherche est ainsi formulée : le capital humain et l'accès différentiel au capital social détermineraient le choix des stratégies utilisées par les immigrantes africaines et leurs trajectoires sur le marché du travail québécois.

L'analyse qualitative des données issues des dix entrevues semi-dirigées que nous avons réalisées auprès de répondantes africaines qualifiées fait ressortir deux catégories de stratégies : les stratégies qui visent à améliorer le capital humain (la qualification ou la requalification, la formation d'appoint, le stage professionnel, le bénévolat et le travail à rabais) et les stratégies visant l'acquisition du capital social (le recours aux réseaux sociaux, le porte-à-porte et l'acculturation).

La combinaison de ces stratégies aboutit, au terme de longues années, à l'obtention d'un emploi dans leur champ de spécialisation, avec des conditions de travail désavantageuses, le plus souvent dans les organismes communautaires. Les institutions de travail autres que communautaires ne les traitent pas de façon équitable comparativement aux natifs : la fonction publique du Québec bloque leur accès aux promotions. Les ressources mises à leur disposition par les institutions gouvernementales pour faciliter leur intégration sont déficientes et mal orientées. Résultat : bon nombre de répondantes, pourtant hautement qualifiées, se retrouvent dans des filières de relégation, réservées habituellement à des natifs ou à des catégories d'immigrants beaucoup moins qualifiées qu'elles.

Mots clés : stratégies, intégration professionnelle, immigrantes (africaines), Québec, Canada.



## INTRODUCTION

Ce mémoire résulte d'un travail de recherche empirique sur la question de l'intégration professionnelle de femmes d'Afrique subsaharienne qui ont émigré au Québec entre 1990 et 2002. L'objet de la recherche est de documenter et d'expliquer la diversité des expériences et des points de vue de femmes africaines sur les stratégies d'intégration au marché du travail utilisées par celles-ci. La recherche permet ainsi d'établir les diverses trajectoires empruntées par des immigrantes africaines qualifiées sur le marché du travail québécois.

Nous avons choisi ce sujet de recherche parce qu'il concerne un groupe d'immigrants relativement nouveau et peu étudié. De plus, la question de l'intégration des immigrants nous intéresse parce que l'immigration est un phénomène social qui affecte une proportion de plus en plus importante de la population du Québec et du Canada. La population immigrante recensée lors du recensement Canada de 2001 représentait 9,9%<sup>1</sup> de l'ensemble de la population québécoise. De plus,

les Noirs formaient, en 2006, la minorité visible la plus importante au Québec. Quelques 188 100 personnes ont déclaré appartenir à cette minorité visible, en hausse de 23,6 % par rapport aux 152 000 personnes recensées en 2001. En 2006, les Noirs représentaient 2,5% de la population du Québec et 28,7% de la population des minorités visibles de la province. Parmi les origines africaines les plus déclarées par les Noirs en 2006 figurent les origines somalienne (4,5 %), ghanéenne (2,9 %), éthiopienne (2,8 %) et nigérienne (2,4 %). (Statistique Canada, 2008, p. 20 et 16).

Notre choix est aussi motivé par l'attention particulière que nous portons à la condition féminine, vu l'importance numérique des femmes dans la population et leur

---

<sup>1</sup>Ministère de l'immigration et des communautés culturelles. Recensement Canada, 2001.  
[http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/0507\\_caracteristiques\\_immigrations.pdf](http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/0507_caracteristiques_immigrations.pdf)

position vulnérable dans l'économie à l'échelle mondiale. « Les femmes constituent la moitié de la population mondiale; à l'échelle globale elles effectuent les deux-tiers du travail; elles ne gagnent que 10 % de la richesse mondiale et elles ne possèdent que 1 % de la propriété du monde ».<sup>2</sup>

Nous avons privilégié le marché du travail comme champ de recherche pour son importance évidente dans la socialisation et l'intégration des immigrants à leur nouvelle société. De plus, le marché du travail offre aux immigrants le milieu où le contact est le plus concret et durable avec les normes de la société d'accueil, hors des «ghettos d'emploi», bien sûr.

Dans le cadre précis de ce travail, la période de 1990 jusqu'au début des années 2000 nous intéresse particulièrement, parce qu'elle correspond à une période d'immigration massive d'Africains sur le territoire canadien.

Les recherches théoriques et empiriques sur l'intégration des immigrants sont abondantes. Néanmoins, les recherches menées au Québec et au Canada au sujet de l'intégration des immigrants se limitent à décrire les facteurs qui favorisent ou au contraire, bloquent le processus d'intégration sociale, économique et culturelle des immigrants dans la société d'accueil sans décrire la dynamique d'ensemble dans laquelle ils s'inscrivent. (Ulysse, 2006; Guyon, 2003; Hurtubise, 2002; Renaud et al., 2001; Mutoo, 2001; Devlin, 2000; Dumont et Paula, 1996; Piché et Bélanger, 1995; Piton, 1991; Arnopoulos, 1979; Sathoud, 2004; Roi, 2006.

En outre, les recherches ne traitent que rarement des perceptions et des expériences des immigrants étudiés. Quant aux travaux réalisés en Amérique du Nord sur la

---

<sup>2</sup>Voir : <http://www.pouvoir-ouvrier.org/femmes/liberation/LdF2.preh1st.html>: «Le marxisme et la libération des femmes», 10 août 2002.

question des stratégies d'intégration économique, ils ne présentent que des résultats partiels ne reflétant pas la réalité vécue par les personnes immigrantes. *Notre recherche, qui se propose d'analyser les stratégies utilisées par des immigrantes d'Afrique subsaharienne pour s'intégrer au marché du travail québécois, se démarque des études sociologiques qui l'ont devancée par sa prise en compte des subjectivités des acteurs, par son approche interactionniste et par la nature de son objet (le processus d'intégration professionnelle au Québec).*

Une telle approche en termes de stratégies et trajectoires permettra par ailleurs d'affiner la conscience des répondantes sur leur trajectoire d'intégration et pourra profiter aux groupes sociaux étudiés, dans la mesure où les résultats serviraient de référence pour les planificateurs ou pour les décideurs publics.

Après l'introduction générale, ce travail s'articule autour de cinq chapitres qui sont élaborés en cohésion avec notre question de recherche, les concepts de capital humain et social mis de l'avant par les écrits sur le sujet.

Le premier chapitre présente le cadre théorique et conceptuel dans lequel s'inscrit la recherche. Les concepts de stratégies d'intégration, d'intégration, d'intégration professionnelle, de personne immigrante et de travail y sont définis. Le second chapitre est consacré à la mise en contexte et à la problématisation de notre objet de recherche. Cette partie comprend la définition de notre objet de recherche et le contexte théorique (la recension des principaux écrits sur le sujet), historique et social dans lequel elle s'inscrit. Nous y formulons enfin notre question spécifique de recherche et notre hypothèse de recherche découlant de la recension des écrits (cette hypothèse n'est cependant qu'une hypothèse de départ à réexaminer et à raffiner en fonction des données recueillies). Le troisième chapitre concerne notre méthodologie générale de recherche (qualitative et inductive). Nous avons présenté ici les critères de sélection de l'échantillon et le profil de nos répondantes, la méthode et la technique de collecte de données utilisées et enfin la procédure suivie pour faire

l'analyse des résultats. Le quatrième chapitre est consacré à la présentation des résultats de la recherche effectuée sur le terrain. Nous y présentons l'analyse descriptive de nos données de terrain. Il s'agit précisément de l'analyse thématique de contenu des données récoltées lors des entrevues, compte tenu des thèmes de recherche récurrents qui découlent du discours des acteurs. Le cinquième chapitre analyse plus en profondeur les résultats de la recherche. La conclusion générale présente un aperçu synthétique des résultats de notre recherche, ce qui nous a permis de situer l'apport spécifique de notre recherche aux connaissances scientifiques dans ce champ.

## CHAPITRE I

### CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

Notre cadre théorique s'inspire dans une large mesure d'une revue des principaux courants sociologiques qui ont contribué au développement du concept d'intégration ainsi que des principales dimensions inhérentes à l'intégration économique et les principaux facteurs l'influençant. Ceci nous a servi de cadre de référence pour la recherche empirique et donc pour l'analyse des données qui ont été recueillies sur le terrain. Notre problème s'articule autour de trois concepts qu'il convient de définir.

#### 1.1. Les stratégies d'intégration

Par stratégies d'intégration, nous entendons les tactiques mises en œuvre individuellement par la personne immigrante en fonction des difficultés auxquelles elle est confrontée, son histoire personnelle et ses ressources.

#### 1.2. Le concept de l'intégration

L'intégration est un concept polysémique qui fait l'objet de différentes acceptions dans différents domaines. Le concept d'intégration s'apparente à différents autres, dont l'usage varie aussi bien dans la littérature scientifique que dans le langage courant, dépendamment des contextes et des perspectives privilégiés par des auteurs.

En effet, les termes utilisés dans la littérature scientifique et dans le langage courant pour désigner le processus par lequel les immigrants et la société d'accueil développent des normes, des valeurs et des comportements favorisant l'intégration des nouveaux arrivants sont principalement: *l'insertion, l'assimilation, l'intégration et le multiculturalisme*. Ces termes correspondent à des théories et des modèles propres à divers types de sociétés.

### **1.3. Définition de l'intégration professionnelle**

Le concept d'intégration n'a pas de définition univoque. Ses diverses définitions étant rattachées à des approches différentes, il est souvent utilisé pour désigner des réalités différentes. Bien qu'elles ne soient pas forcément convergentes et facilement unifiables, les définitions de l'intégration que présente la littérature scientifique, désignent en général ou bien un processus ou bien le résultat de ce processus. Elle est dans le premier cas, « [...] un phénomène d'adaptation qui comprend l'ensemble des stratégies d'action et d'innovation que déploient les immigrants face aux circonstances favorables ou défavorables qu'ils rencontrent » (Mutoo, 2001, p.7), et « un phénomène d'acculturation, c'est-à-dire un changement dans les schèmes cognitifs, les valeurs et les modes de vie » (ibid., p.7) dans l'autre. Nous retenons la première définition car, elle nous semble le mieux étayer le projet de notre recherche.

Dans les études empiriques, « la plupart des auteurs conçoivent l'intégration comme un processus pouvant être mesuré sur un continuum allant de la non-intégration (exemple, quitter le pays) jusqu'à l'intégration dite réussie (exemple, manifester les mêmes performances que la population non-immigrante ou native) » (Piché, 2004, p.161). Selon David Coleman, « l'intégration implique la possibilité pour les immigrants et les minorités de participer pleinement à tous les aspects de la société, que ce soit au niveau social, économique ou politique » (cité par Piché, 2004, p.163). McNicoll (1993, p.51) soutient qu'« un individu prouve son assimilation véritable dans une société, et par là celle de son groupe d'origine, lorsqu'il peut envisager une carrière économique ou politique dans les plus hautes sphères sans que son identité ethnique soit alléguée comme obstacle, ou bien invoquée comme alibi pour retenir sa candidature » (cité par Markova, 1996, p.43).

Jean-Claude Ricci, définit *le fait d'être intégré* comme suit:

C'est participer totalement à la vie d'une société, c'est en être tout à fait membre. C'est aussi être reconnu par les autres membres de la communauté nationale comme faisant partie, en cette même qualité, de celle-ci. C'est enfin la possibilité d'accéder à divers services, prestations et moyens que cette société met à la disposition de chacun de ses membres (cité par Resch, 2001, p.14).

Puisque la population cible de notre recherche concerne les immigrants et que notre champ de recherche est limité à l'intégration au marché du travail, il convient de préciser ce que nous entendons par les notions de *personne immigrante* et *travail*.

#### **1.4. Personne immigrante**

Statistique Canada distinguent deux écoles de pensée correspondant à des critères auxquels les recherches se réfèrent pour définir la notion de personne immigrante. Ces critères sont le lieu de naissance et le statut d'immigration. La première école considère comme immigrante « toute personne née à l'extérieur du Canada. Population de première génération au pays, c'est-à-dire celle qui est venue de l'étranger s'installer au Québec » (SQDM, 1993, p.12 cité par Guyon et CAMO-Pi, 2001, p.6).

Selon la deuxième école, est immigrante, toute personne

ayant le statut d'immigrant reçu au Canada, ou l'ayant déjà eu. Un immigrant reçu est une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Certains immigrants résident au Canada depuis un certain nombre d'années, alors que d'autres sont arrivés récemment. La plupart des immigrants sont nés à l'extérieur du Canada, mais un petit nombre d'entre eux sont nés ici. (ibid., p.6).

Pour notre part, la première définition nous semble la plus cohérente car non seulement est-elle précise, mais aussi le lieu de naissance est un critère de référence

dans les recensements canadiens pour désigner la population immigrante ou non-autochtone.

### **1.5. Le travail**

Le travail a été défini dans la majorité des études faites sur l'intégration comme le fondement du bien-être personnel et social, dans ce sens qu'il rend la dignité et l'épanouissement à la personne humaine tout en lui procurant une sécurité psychologique et économique. En cela, le travail est un facteur premier d'intégration économique et sociale, tant au sein de l'entreprise ou de l'institution où l'individu travaille, qu'au sein de la société en général, en ce sens qu'il conditionne la capacité des membres de la société à améliorer leur niveau de vie, à se réaliser sur tous les plans et à développer un sentiment d'appartenance à travers les réseaux dans lesquels ils s'insèrent.

Une intégration économique réussie est le facteur principal du développement des individus et des communautés. Elle conditionne la capacité des individus à accéder aux services dont ils ont besoin, à avoir une bonne qualité de vie, à participer à la vie sociale et politique et à développer un sentiment d'appartenance à leur milieu. (MICC, 2005a, p.10).

De ce fait, trouver un emploi à la hauteur de ses qualifications est, selon nous, le point de départ, voire même un facteur déterminant pour un immigrant quant au succès de son intégration générale et à l'acquisition d'une position sociale et économique égalitaire dans la société d'accueil.

### **1.6. Théories sociologiques spécifiques portant sur l'intégration des immigrants**

La question de l'intégration des immigrants surgit au début du XXème siècle aux États-Unis. Cette question sociologique, aujourd'hui encore à l'ordre du jour, fut l'objet de recherches de l'École de Chicago, qui comptait parmi leurs thèmes les plus importants les relations ethniques, culturelles et raciales. Les résultats de ces



premières grandes recherches ont montré comment les communautés ethniques étaient un puissant mécanisme d'intégration des immigrants et que le social se construit par des interactions prenant place entre des personnes. Les sociologues américains Thomas et Znaniecki (1927) ont observé que l'intégration des immigrants polonais dans la société américaine était avant tout un processus collectif, fondé sur la construction d'une sous-société polono-américaine permettant aux immigrants d'évoluer individuellement, puis collectivement vers une intégration réussie. Ces résultats seront confirmés par la suite par d'autres sociologues de l'Université de Chicago qui sera désormais considérée comme le berceau de la sociologie de l'immigration.

La revue des trois principales périodes marquant l'évolution des approches sociologiques de l'intégration et des modèles d'intégration des immigrants en Amérique du Nord nous a permis de mieux circonscrire l'angle sous lequel nous avons abordé notre sujet de recherche. C'est notamment la tradition durkheimienne, l'École de Chicago et l'approche assimilationniste de Milton Gordon.

### **1.6.1. La tradition durkheimienne**

Le concept d'intégration remonte loin dans l'histoire sociologique puisque Durkheim en faisait déjà la clé de voûte de son analyse du taux de suicide dans son ouvrage *Le Suicide* (1930).

Pour Durkheim, dont l'œuvre entière s'applique à cette question, l'intégration constitue d'abord une propriété de la société elle-même, elle est au fondement de toute société. Selon Émile Durkheim, « il n'y a pas de « Moi » sans un « Nous » préalable qui ordonne tout à lui, qui est premier (les éléments constitutifs de l'ensemble n'existent en rien pour eux-mêmes) » (Resch, 2001, p.62). En d'autres termes, Durkheim pose la question suivante: « pourquoi et comment les individus

sont-ils intégrés à la société? » Durkheim traite la question de l'intégration sous l'angle du degré de cohésion qui rattache l'individu au système social global dont il fait partie, mais n'étudie pas spécifiquement le lien entre l'immigrant et la société d'accueil.

Dans cette approche sociologique, l'intégration sociale représente la conséquence logique de l'incorporation des individus dans les structures sociales d'appartenance, les facteurs favorables au processus étant recherchés du côté des institutions. Toute société doit intégrer ses membres en leur transmettant des valeurs, des modèles de comportement et des normes par les instruments de socialisation tels que la famille, l'école et le milieu professionnel. En cas de crise de ces instances de socialisation s'installe la désintégration du lien social. Dans cette logique, Durkheim établit le postulat qui dit que « quand l'homme est détaché de la société, il se tue facilement, il se tue aussi quand il y est fortement intégré » (Durkheim, 1930, p. 233). Selon la conception durkheimienne (1930, p.223), « le suicide varie en raison inverse du degré d'intégration des groupes sociaux dont fait partie l'individu »: « le suicide altruiste » résultant d'une intégration excessive et « le suicide égoïste » résultant d'un individualisme excessif». L'intégration d'individus dans une société est, selon Durkheim, pluridimensionnelle: la dimension démographique du processus d'intégration repose sur l'observation d'une résidence sur un territoire. La dimension socioéconomique de l'intégration renvoie à la situation sociale de l'individu, à son niveau de vie, ses revenus, ses possibilités de logement ou l'exercice d'un emploi. L'importance de l'exercice d'une profession dans la société moderne est telle que le statut de l'individu est remis en cause, mais plus encore, par l'éventualité de la perte de l'emploi.

Durkheim distingue deux grands modes d'intégration typiques des sociétés traditionnelles et modernes: *la solidarité mécanique* propre aux sociétés traditionnelles et *la solidarité organique* des sociétés modernes. Les membres des sociétés traditionnelles sont peu différenciés et adhèrent à un large ensemble de

valeurs et de croyances communes qui orientent en quelque sorte mécaniquement leurs rapports sociaux. Par contre, les sociétés modernes regroupent des individus différenciés par leurs fonctions complémentaires les unes des autres, comme pour la survie de tout organisme vivant; et c'est ce sentiment de complémentarité qui permet la cohésion du système social. La solidarité organique, par opposition à la solidarité mécanique des sociétés traditionnelles, relève, pour une large part, de l'intégration par le travail. « L'intégration dans les sociétés industrielles correspond à la concordance des modes de socialisation mis en place par l'école, la famille et les normes imposées par le marché du travail » (Maclouf, 1991, cité dans Loriot, 1999, p. 8). Le travail, étant toujours perçu comme le vecteur fondamental de l'intégration, l'entrée sur le marché de l'emploi permet alors de réaliser les normes intériorisées (au niveau familial et scolaire) en matière de vie sociale et professionnelle et d'acquiescer un statut social.

### **1.6.2. L'École de Chicago: une approche interactionniste**

L'École de Chicago désigne un ensemble de travaux de recherche sociologique effectués au début du XXème siècle par des chercheurs et des étudiants de l'Université de Chicago. Elle a accordé une place importante à l'observation participante des modes de vie et de l'organisation sociale des immigrants, c'est-à-dire le passage dans la vie des immigrants de la culture du pays d'origine à «l'assimilation» dans la société d'accueil. Qualifiée d'approche interactionniste, elle marque un tournant dans la recherche sociologique empirique.

Deux modèles développés par l'École de Chicago font référence à l'intégration (assimilation) des immigrants: le cycle « organisation-désorganisation-réorganisation » de William Thomas et Znaniecki (1927) et « le cycle des relations raciales » de Park et Burgess (1921). L'approche assimilationniste de Milton Gordon (1964) a

souvent été vue comme découlant de cette école, bien qu'elle en diffère dans ses connotations.

***Le cycle « organisation - désorganisation – réorganisation »*** de William Thomas et Znaniecki (1927, cité dans Coulon, 2002, p.29) livre une première interprétation sociologique de l'intégration des immigrants à travers une étude réalisée sur l'immigration polonaise aux États-Unis. Y est présentée l'idée d'un continuum allant de l'organisation sociale (en Pologne) à la désorganisation familiale et communautaire suite au choc de l'immigration, puis à la réorganisation sociale. Cette idée de cycle de désorganisation à organisation rejoint la notion d'anomie chez Durkheim. Elle est prévalente surtout dans les sociétés connaissant des changements sociaux et économiques importants, entraînant un état de désorganisation sociale provisoire qui précède une période de réorganisation.

*L'organisation sociale* est vue comme « un ensemble de convictions, d'attitudes et de valeurs collectives qui l'emportent sur les intérêts individuels d'un groupe social » (Coulon, 2000, p. 28). À l'inverse, « *la désorganisation sociale* se manifeste par un affaiblissement des valeurs collectives et par un accroissement et une valorisation des pratiques individuelles » (Coulon, 2000, p. 28). La désorganisation sociale marque la période au cours de laquelle la culture d'origine de l'immigrant est en partie détruite et où il s'adapte aux conditions de vie de son nouvel environnement. Enfin, *la réorganisation* sociale prend une forme mixte, elle conduit à l'assimilation en passant par la constitution d'une sous-société américano-polonaise, c'est-à-dire qui n'est plus simplement américaine ou polonaise.

***Le cycle des relations ethniques*** de Park, (1921 cité dans Coulon, 2002, p. 37) explique le processus d'intégration (désorganisation/réorganisation) en quatre étapes: la rivalité et le conflit entre les individus et les groupes ethniques, puis l'adaptation et l'assimilation.

- *La rivalité*: c'est la forme d'interaction caractérisée par l'absence de contact social entre les individus. La rivalité est un processus d'organisation sociale dans ce sens qu'elle entraîne la division du travail ainsi que la complémentarité entre individus et groupes d'individus caractéristique de la société moderne comme le dit d'ailleurs Durkheim.
- *Le conflit*: c'est un processus qui implique la confrontation de populations différentes (immigrantes et natives) autour des mêmes ressources économiques.
- *L'adaptation*: « l'adaptation est un phénomène social, qui concerne la culture en général, les habitudes sociales et la technique véhiculées par un groupe » (Park, cité dans Coulon, 2002, p. 39) et qui consiste, pour le nouvel immigrant, à s'accommoder du mode de vie de la société d'accueil.
- *L'assimilation*: c'est l'ultime étape, qui fait, selon Park, naturellement suite à l'adaptation, au cours de laquelle les différences entre les groupes se sont estompées et leurs valeurs respectives se sont mélangées. Selon toujours Park, dans le processus d'assimilation, « il y a interpénétration et fusion, au cours desquels les individus acquièrent la mémoire, les sentiments et les attitudes de l'autre et, en partageant leur expérience et leur histoire, s'intègrent dans une vie culturelle commune » (Coulon, 2002, p. 39).

Bien que Park considérait l'assimilation comme un processus souhaitable et inévitable, cette modélisation sera remise en cause à partir d'enquêtes sur les Noirs, qui révèlent que la dernière étape ne sera pas atteinte par cette population, vu la perdurance de la discrimination raciale. L'assimilation exige donc une ouverture de la société d'accueil tout autant que de l'immigrant, dans la perspective de l'École de Chicago.

### 1.6.3. Approche assimilationniste de Milton Gordon

Partant de la théorie du « cycle des relations raciales » formulée par Robert Park, Milton Gordon (1964), en plein renouveau ethnique des années 1960, propose un modèle de l'assimilation (dans son ouvrage *Assimilation in American life*).

Selon lui, il n'y a jamais eu de melting-pot aux États-Unis, mais plutôt une situation constante de pluralisme culturel et structurel, fondée sur des inégalités dues au double effet de la stratification sociale (de classe) et de la stratification ethnique. Son hypothèse principale distingue l'assimilation culturelle de l'assimilation structurelle. Par assimilation culturelle, il faut entendre, selon Gordon, « le processus d'apprentissage de la langue et des modes de vie de la société d'accueil » et par l'assimilation structurelle, « le degré d'assimilation d'un individu aux groupes et clubs, et aux autres institutions de la société d'accueil, et jusqu'à quel degré les différences ethniques ont été dissoutes » (Del Balso, 1984, p. 59). Ce modèle d'assimilation est un processus complexe devant s'accomplir en sept étapes suivantes:

- 1° l'assimilation culturelle (l'acculturation) suppose l'adoption de la langue, de la religion ou d'autres caractéristiques culturelles de la société d'accueil;
- 2° l'assimilation structurelle signifie l'interaction au sein des réseaux informels et formels et des institutions de la société d'accueil;
- 3° l'assimilation maritale a lieu à la suite de l'exogamie des groupes;
- 4° l'assimilation par identification, lorsque les immigrants développent un sentiment d'appartenance au peuple de la société d'accueil et modifient leur identité en conséquence;
- 5° l'assimilation grâce aux attitudes de la société d'accueil, possible lorsque les immigrants ne se buttent pas à des préjugés;
- 6° l'assimilation grâce aux comportements de la société d'accueil, réalisée lorsque les immigrants ne font plus l'objet de pratiques discriminatoires;
- 7° l'assimilation civique, accomplie lorsqu'il n'y a pas de conflits entre majorités et minorités sur des questions politiques, lorsque les immigrants participent et s'engagent dans les affaires publiques; l'acquisition de la citoyenneté américaine représentait à cet égard un excellent indicateur d'intégration. (Resch, 2000, pp. 21-22).

Gordon a conservé l'approche interactionniste de l'École de Chicago mais ne parle guère de la transformation de la culture de la société d'accueil au contact des immigrants.

## CHAPITRE II

### CONTEXTUALISATION SOCIALE ET PROBLÉMATIQUE

#### 2.1. Contextualisation sociale de la recherche

L'ouverture du Canada, des États-Unis et de l'Europe de l'ouest aux immigrants non européens remonte au milieu des années 1960<sup>3</sup>. Il résulte des transformations importantes des flux migratoires dominés par des migrations internationales en provenance des pays en développement, affectant considérablement la composition ethnique et raciale de la population des pays du Nord. Ici, ces transformations se produisent principalement en raison de la modification de la politique canadienne d'immigration de 1976, désormais axée sur les compétences individuelles et à la suite des changements dans les conditions prévalant dans les pays d'origine. Les motivations de départ qui inspirent les stratégies individuelles d'intégration économique et les possibilités de réussite varient d'un individu à l'autre, d'une société à l'autre. Néanmoins, selon Ourisson (1995), les migrations économiques représentent 35% à 40 % des migrations internationales dans le monde entier.

Avant 1970<sup>4</sup>, les Européens comptaient pour plus de 90 % de la population totale des immigrants au Canada. Jusqu'en 1991, la composition de la population immigrée au Canada était à plus de 50 % d'origine européenne. L'Europe demeurait jusque là le premier continent d'origine, mais son importance a diminué constamment depuis ce temps au profit d'autres continents du monde. En 2001, la composition de la population nouvellement admise au Canada comptait 40,3 % d'immigrants en provenance d'Europe alors que 26,9% de celle-ci provenait d'Asie, 21,1 % d'Amérique et 11,5% d'Afrique. Les statistiques récentes montrent également des changements dans la composition de la population admise au Québec. Entre 2001 et

---

<sup>3</sup>L'Encyclopédie canadienne (2007): <http://www.thecanadianencyclopedia.com>

<sup>4</sup>Québec, MICC a (2005, p.16)



2005, 31,9 % de la population immigrée était d'origine asiatique, 26,5 % d'origine africaine et 18,1 % d'origine américaine, ne laissant place qu'à 23,4 % d'immigrés européens.

## **2.2. L'immigration africaine au Québec et au Canada**

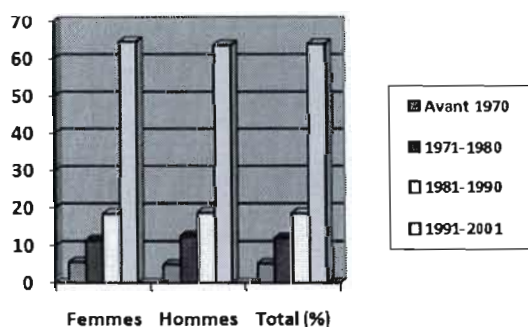
Selon les données statistiques du recensement de 2001, la population d'origine ethnique africaine immigrée au Québec comptait 48 720 personnes provenant de 40 pays d'Afrique subsaharienne, dont 94 % appartenant à des groupes de minorités visibles. La loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi définit les membres des minorités visibles comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » (MRCI, 1999, p.11). La communauté africaine est le deuxième groupe le plus important au sein des communautés noires présentes au Québec, après la communauté haïtienne. Il faut souligner par ailleurs, qu'il s'agit d'un groupe moins homogène que ne l'est la communauté haïtienne qui a pour dénominateur commun un même pays et une langue commune, le créole.

Un document de consultation réalisé par le Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (2005), intitulé *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires* abordé en regard des données statistiques sur la population d'origine ethnique africaine recensée au Québec en 2001 (MICC, 2005a), permet d'établir un portrait socioéconomique des minorités visibles. Les communautés originaires d'Afrique subsaharienne y sont moins documentées. Notons que l'immigration africaine au Québec et au Canada date des années 1970. Elle devient plus importante depuis 1990 : 64 % sont arrivées entre 1991 et 2001 inclusivement. L'émigration africaine résulte essentiellement des problèmes économiques et des difficultés d'instabilité politique, de guerres et de violences qui sévissent sur le continent dont les principaux pays d'origine sont l'Éthiopie, le Ghana, l'ex-Zaïre (l'actuelle République Démocratique du Congo; RDC en sigle), la Somalie

et le Rwanda. Le groupe spécifique le plus nombreux est celui des Congolais (3 800 personnes). Il est à noter également que les flux migratoires africains au Canada et au Québec résultent des transformations politiques régissant l'adoption de nouvelles dispositions législatives en matière d'immigration au niveau fédéral et provincial depuis 1976.

**Tableau 2.1. Répartition de la population africaine admise au Québec selon la période d'immigration.**

Période d'immigration	Femmes	Hommes	Total (%)
Avant 1970	5,6	5,0	5,3
1971-1980	11,5	12,6	12,1
1981-1990	18,4	18,8	18,6
1991-2001	64,5	63,6	64,0



Source : Portrait statistique de la population d'origine ethnique africaine, recensée au Québec en 2001, p.3.

Les statistiques du recensement de 2001 sur le Québec montrent que la population d'origine africaine se concentre principalement dans la région métropolitaine de Montréal (85,7%), puis Québec (4,7%) et Gatineau (3,9%).

Concernant le statut migratoire, 84,3 % des Africains âgés de 15 ans et plus sont des immigrants de première génération alors que 15,6 % sont de deuxième et troisième

génération. Suivant les confessions religieuses, la population issue de l'immigration africaine appartient principalement à la religion catholique (41,2 %), protestante (26,7%) et musulmane (13,5 %). Considérant les caractéristiques démographiques, la population africaine installée au Québec est plus masculine (51,3 %) que féminine (48,7 %). Elle compte plus de célibataires (49,1 %) que de personnes légalement mariées (36,4 %), divorcées (7,5%), séparées (4,4 %) et veuves (2,2 %). Tenant compte des connaissances linguistiques, 46,1 % des immigrants africains sont bilingues (parlent français et anglais) alors que 38,7 % sont francophones versus 13,9% anglophones et 1,3 % allophones.

Au sujet des caractéristiques sociales, toujours selon les statistiques du recensement de 2001, la population africaine âgée de 15 ans et plus est plus scolarisée que l'ensemble de la population québécoise : 67,5 % contre 51,2 % ont une formation postsecondaire et 24,3 % contre 14,0 % détiennent un diplôme universitaire, vu qu'un nombre élevé d'entre eux a immigré à la suite d'études universitaires au Québec. Majoritairement issue de l'immigration récente, les statistiques dénotent également que l'immigration en provenance d'Afrique subsaharienne est surtout jeune (48,9 % ont moins de 25 ans). Il est à souligner ici que les hommes détenteurs d'un diplôme universitaire sont plus nombreux (29,7 %) que les femmes (18,3 %) alors que les femmes n'ayant pas terminé les études secondaires sont plus nombreuses (24,4 %) que les hommes (17,2 %).

**Tableau 2.2. Répartition de la population africaine, âgée de 15 ans et plus, recensée au Québec en 2001 selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le sexe.**

Niveau de scolarité atteint	Femmes		Hommes		Total	Population québécoise
	Nombre	%	Nombre	%	%	%
Niveau inférieur au certificat d'études secondaires	3 940	24,4	3 040	17,2	20,6	31,7
Certificat d'études secondaires seulement	1 925	11,9	2 120	12,0	11,9	17,1
Formation postsecondaire	7 340	45,4	7 275	41,1	43,2	37,1
Grade universitaire	2 965	18,3	5 250	29,7	24,3	14,0

Source : Portrait statistique de la population d'origine ethnique africaine recensée au Québec en 2001, p. 7. La pleine participation à la société québécoise des communautés noires, p.33.

En 2001, la population africaine affiche un taux d'activité<sup>5</sup> de (65,4 %), comparable à celui de l'ensemble de la population québécoise (64,2 %). Néanmoins, cette population a un taux d'emploi inférieur à celui de la population québécoise (51,6 % versus 58,9 %) et un taux de chômage<sup>6</sup> particulièrement élevé (21,2 % versus 8,2 %). Si l'on compare les femmes aux hommes, les taux d'activité et d'emploi des femmes sont inférieurs (58,8% et 45,7%) à ceux des hommes (71,5% et 57,0%) et par conséquent, le taux de chômage est plus élevé (22,45 %) que celui des hommes (20,4%).

En comparaison avec les secteurs d'emploi occupés par la population québécoise salariée les salariés d'origine africaine subsaharienne affichent des proportions nettement plus élevées dans le secteur manufacturier (27,2 % versus 18,3 %), dans les services aux entreprises (7,5 % versus 5,3 %), dans le commerce de gros (6,7 % versus 5,2 %), et les autres services (8,6 % versus 6,5 %). Ils sont en revanche sous

<sup>5</sup> Taux d'activité: proportion de personnes actives par rapport à la population totale de 15 ans et plus.

<sup>6</sup> Taux de chômage: proportion de personnes en chômage parmi la population active.

représentés dans le commerce de détail (8,4 % sur 12,5 %), dans les services gouvernementaux (3,9 % sur 7,4 %), dans la construction (0,7 % sur 3,6 %).

Comparativement à l'ensemble de la population québécoise, la population africaine a des revenus moyen et médian inférieurs, soit 18,559\$ et 13,523\$ contre 27,125\$ et 20,665\$. Notons à cet effet que l'écart de revenus moyen et médian entre les hommes et les femmes est moins significatif au sein de la population africaine que dans l'ensemble de la population québécoise et que 75,4 % de leurs revenus proviennent de l'emploi sur 18,1 % provenant des transferts gouvernementaux. En comparaison avec les hommes, les femmes africaines âgées de 15 ans et plus détiennent des revenus moyen et médian inférieurs (16,001\$ et 12,434\$) à ceux des hommes (20,798\$ et 14,985\$).

**Tableau 2.3. Répartition de la population africaine, âgée de 15 ans et plus, recensée au Québec en 2001 selon les caractéristiques socio-économiques et le sexe.**

Caractéristiques socioéconomiques	Femmes Africaines	Hommes africains	Total	Population québécoise
Taux d'activité	58,8 %	71,5 %	65,4 %	64,2 %
Taux d'emploi	45,7 %	57,0 %	51,6%	58,9 %
Taux de chômage	22,45 %	20,4 %	21,2 %	8,2 %
Revenu moyen	16,001 \$	20,798 \$	18,559 \$	27,125 \$
Revenu médian	12,434 \$	14,985 \$	13,523 \$	20,665 \$

Source : Portrait statistique de la population d'origine africaine recensée au Québec en 2001.

### **2.3. La problématique de l'intégration professionnelle des femmes immigrantes**

L'immigration, vue comme un phénomène social et objet d'analyse, croise une autre problématique, celle de l'intégration. La problématique de l'intégration s'impose en impliquant les processus sociaux complexes dans les sociétés d'accueil. Le phénomène de l'intégration des personnes immigrantes surgit comme problème social aux États-Unis au début du XXème siècle, à la suite du mouvement intense

d'immigration noire du sud vers les grandes villes du nord, parallèle à l'immigration transatlantique. L'intégration est alors vue comme un problème d'ordre individuel et social.

En quittant leurs pays de provenance, les personnes immigrantes, quels que soient leur origine ethnique ou leur motif de départ, ont généralement une forte motivation et le désir de réussir à s'intégrer socialement et économiquement dans la société d'accueil, les réfugiés pouvant faire exception. Lorsqu'elles se mettent à la recherche de l'emploi, ces populations disposent de ressources, mais font aussi face à des obstacles qui bloquent le processus de leur intégration et par conséquent, seuls quelques groupes d'immigrants réussissent mieux à s'intégrer sur le marché du travail: « les obstacles les plus sérieux sont ceux qui ont pour conséquence soit d'allonger le délai d'intégration au marché du travail, soit d'empêcher la personne immigrante d'utiliser pleinement ses capacités » (Dumont et Santos, 1996, p. 9).

Or, il a été constaté que réussir son intégration professionnelle s'avère indispensable à l'intégration à la société d'accueil dans toutes ses dimensions.

La question de l'intégration professionnelle se pose de façon plus singulière pour les populations issues de l'immigration récente et des membres des groupes des minorités visibles. Ces groupes d'immigrants sont particulièrement vulnérables à des taux élevés de chômage persistants ou à des emplois précaires et faiblement rémunérés par rapport au reste de la population québécoise comme le montrent les statistiques des recensements de 1981, 1986, 1991, 1996.

Les membres des minorités dites «visibles» (particulièrement les Canadiens et les Canadiennes d'origine africaine) y ont des revenus inférieurs à la moyenne et des niveaux de chômage supérieurs, et ce, même en tenant compte de leur qualification et de leur expérience ainsi que des caractéristiques régionales de l'emploi. (Pendakur 1998 cité dans Cardu et Sanschagrin 2002, p. 87).



Il en est de même pour les résultats des recherches qui ont été faites sur la question de l'intégration des immigrants au marché du travail québécois: « certains groupes, en particulier les «minorités visibles», auraient plus de difficultés que les autres à obtenir un emploi et un revenu en concordance avec leurs qualifications » (Piché et Renaud, 2003, p. 148). Rappelons ici que lors du recensement de 2001, les personnes recensées comme appartenant à des minorités visibles représentaient 46,5 % de la population canadienne née à l'étranger et étaient principalement constitués de Noirs, d'Arabes, de Latino-Américains, de Chinois et de Sud-Asiatiques.

Parmi les principaux obstacles qui empêchent l'intégration des immigrants appartenant à des groupes des minorités visibles en emploi, le MICC (2005a, p. 19) cite, dans un document intitulé *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires* :

la maîtrise insuffisante du français et de l'anglais, le manque de connaissance du marché du travail, de la culture du pays d'adoption et des méthodes de recherche d'emploi, la non-reconnaissance des acquis et des diplômes, les difficultés d'accès aux ordres professionnels, la discrimination et les préjugés entretenus envers certains groupes, le manque d'efficacité des politiques d'embauche et d'accès à l'emploi, le manque de mesures d'accompagnement personnalisé à l'emploi, le manque de convergence et de cohérence dans les services, la difficulté qu'ont certains employeurs à reconnaître l'expérience des immigrants lorsque ceux-ci n'ont pas d'expérience dite «canadienne», et finalement, le manque de réseaux.

Plus particulièrement, les recherches qui ont été effectuées sur la question montrent que la non-reconnaissance des acquis et l'exigence d'expérience canadienne sont le plus souvent évoquées pour expliquer les difficultés d'accéder à l'emploi et les faibles niveaux des revenus des immigrants. C'est notamment le cas de l'étude de Helly et Ledoyen (1994, p. 77): « lorsqu'il y'a perte de statut après quelques années par rapport à la situation d'avant l'immigration, dans 62 % des cas c'est à cause de la

non-reconnaissance de la formation acquise dans le pays d'origine » et celle de Guyon (2003, p.3) :

La reconnaissance des acquis pourrait expliquer les différences observées entre les femmes immigrantes et les femmes nées au Canada. Si on observe l'évolution du revenu annuel médian des salariés en fonction de leur niveau de diplôme, on observe que le revenu augmente avec le niveau de diplôme pour tous les groupes : hommes immigrants, femmes nées au Canada et femmes immigrantes. Néanmoins, à niveaux de formation équivalents, les femmes immigrantes gagnent moins que les femmes nées au Canada.

D'autres études encore évoquent la question d'emploi déqualifié et de répartition sectorielle désavantageuse pour les immigrants. Une étude réalisée par la Conférence Régionale des Élus de Montréal (CRÉ, 2006) intitulée *Travail et pauvreté : Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre*, note à ce sujet que les personnes immigrantes, en particulier les femmes issues des groupes des minorités visibles œuvrent principalement dans les secteurs de travail précaires et moins rémunérateurs. Elles se concentrent essentiellement dans les secteurs de service, de fabrication et de transformation où elles occupent les postes de caissiers, de commis-vendeurs, de préposés à la vente et au service malgré une haute scolarisation.

Faute de mieux, les Africains comme les autres membres des groupes de minorités visibles acceptent de faire un travail pour lequel les compétences et la rémunération sont en deçà de leurs qualifications pour satisfaire des besoins financiers. Il a été remarqué que ces personnes courent le risque de stagnation réduisant ainsi les possibilités de mobilité professionnelle et que cette situation conduit souvent au découragement et à l'abandon des efforts à investir.

Tout se passe comme si, au Québec, l'immigrant effaçait de son CV son passé plus glorieux ou confirmait- aux yeux de la société d'accueil- la piètre qualité de son expérience professionnelle passée. L'acquisition d'une expérience québécoise aurait, dans ce cas, des effets négatifs à long terme (Renaud, 2005, p.113).



Les recherches montrent que les titres de compétences acquises dans le pays d'origine sont uniquement reconnus dans le cas de l'intégration dans des entreprises ethniques :

« Quant à l'expérience antérieure du travail des immigrants, elle n'est que rarement un élément positif dans leur insertion au marché du travail du pays d'accueil, sauf dans le cas d'un passage par les réseaux ethniques » (Portes et Rumbaut, 1990 cités par Markova, 1996, p. 47).

Un autre problème souvent évoqué dans la littérature sur la question de l'intégration de certains groupes d'immigrants en emploi est celui de la discrimination systémique. Les auteurs (Piché, 2004; Guyon, 2003; Renaud, 2001; Labelle et Lévy, 1995; Helly et Ledoyen, 1994; etc) s'entendent pour affirmer que plus que d'autres groupes d'immigrants, les immigrantes appartenant à des groupes des minorités visibles se heurtent à une triple discrimination – ethnique, raciale et sexiste – et que par conséquent, elles expérimentent une chute de statut professionnel sur le marché du travail québécois.

Dorénavant, Piché et Renaud (2003) avancent une hypothèse explicative des difficultés qu'ont davantage certains groupes d'immigrants à s'intégrer sur le marché du travail que d'autres. Cette hypothèse postule que :

...la discrimination est à l'œuvre, quoi qu'elle ne semble pas jouer uniquement sur une base raciale (racisme) [...]. Outre le racisme, cette discrimination prendrait essentiellement la forme de la non-reconnaissance soit des diplômes, soit de l'expérience antérieure. [...] À défaut d'avoir des grilles de reconnaissance «objectives», les employeurs prennent des décisions sur la base de leurs perceptions «subjectives» de la valeur des diplômes et des expériences antérieures. (Piché et Renaud, 2003, pp. 150-151).

En ce qui a trait aux problèmes d'intégration des immigrants, les réflexions de Labelle et Lévy (1995, p. 77) montrent que plus que d'autres, les femmes appartenant à des groupes des minorités visibles subissent une triple discrimination :

Les groupes ethniques et les immigrants s'insèrent de façon variable sur le marché du travail de la société d'accueil, que ce soit le marché primaire, le marché secondaire ou l'économie informelle. La segmentation du travail obéit donc à des critères de classe et d'ethnicité, et le racisme tout comme le sexisme colorent et légitiment les pratiques discriminatoires, elles-mêmes amplifiées en période de crise économique.

S'inspirant des travaux réalisés par le Conseil économique du Canada sur les mesures de l'intégration économique et sociale dans son article intitulé *Indicateurs de l'intégration économique et sociale des immigrants au Canada*, Neil Swan rapporte deux indicateurs du bien-être économique des individus qui retiennent notre attention: « l'un est le revenu qu'il est possible de gagner, une fois que l'on occupe un emploi (ou que l'on travaille à son compte). L'autre indicateur est la probabilité d'être employé où, à l'inverse, d'être en chômage » (Swan, 1994, p. 45). En effet, Swan considère qu'un immigrant est économiquement intégré d'une part, s'il peut gagner autant qu'un membre de la société d'accueil ayant les compétences égales, et d'autre part, si l'immigrant peut prétendre avoir la probabilité d'être employé (ou d'être en chômage) au même titre qu'un membre de la société d'accueil à capital humain semblable. Pourquoi alors la problématique de l'intégration professionnelle des femmes d'Afrique subsaharienne au Québec ? Si l'on considère les deux indicateurs du bien-être économique ci-haut mentionnés avec le profil sectoriel et économique des femmes immigrantes en général et celles des immigrantes appartenant aux groupes des minorités visibles en particulier, on observe que malgré leur arrivée sur le marché du travail depuis des années, celles-ci sont toujours aux prises avec les problèmes d'équité en emploi, d'emplois précaires, de discrimination systémique, etc.

[...] à emplois équivalents, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, [...]. Le genre et le fait migratoire combinés génèrent des difficultés spécifiques aux femmes immigrantes qui sont souvent plus vulnérables du fait de leur statut migratoire et de la dépendance vis-à-vis du requérant principal qui en découle (Guyon, 2003, p. 4).

La politique canadienne d'immigration, telle qu'elle est conçue, favorise la venue d'immigrants « indépendants » ayant un fort potentiel d'employabilité. L'hypothèse sociologique privilégiée par la littérature nord-américaine est alors que ces personnes pourvues d'un fort capital humain réussiront à s'intégrer rapidement au marché de l'emploi et à mettre leur force de travail à profit. L'immigration des catégories « famille » et « réfugiés », formant en moyenne autour de 40 % de l'immigration totale de 1996 à 2006, est cependant choisie sur la base d'autres critères et risque donc d'avoir plus de mal à s'employer. Toutefois, « au-delà de la sélectivité exercée à l'entrée, ce sont des pratiques discriminatoires sur le marché du travail qui défavorisent certains groupes par rapport à d'autres plus favorisés ». Piché et Renaud (2003, p. 147).

Rappelons ici que les réglementations canadienne et québécoise en vigueur depuis 1967 établissent trois principales catégories d'immigrants : « les indépendants » évalués à l'aide de la grille de sélection, « la famille » et « les réfugiés et les personnes en situation particulière de détresse » qui ne font pas l'objet d'une sélection excepté qu'ils doivent se soumettre à un contrôle médical et à une enquête de sécurité.

*La catégorie des indépendants* (appelés aussi immigrants économiques) est constituée d'« individus sélectionnés en fonction de leur capacité à s'intégrer harmonieusement à la société d'accueil » (CCCI, 1993b, p. 8). La sélection fédérale et provinciale se fait sur base de facteurs de capital humain tel que « l'instruction, la préparation professionnelle spécifique, l'adaptabilité, la demande dans la profession, l'âge, la connaissance du français, la connaissance de l'anglais et la présence de parents ou

d'amis au Québec » (idem, p. 8). Selon la réglementation québécoise, cette catégorie comprend deux volets : les travailleurs qualifiés et les gens d'affaires y compris les entrepreneurs, les investisseurs et les travailleurs autonomes. Les gens d'affaires sont des personnes qui créent leur propre emploi et qui sont évaluées selon tous les facteurs de la grille sauf ceux de l'emploi. Celui-ci est remplacé par une évaluation de l'expérience de gestion, de l'expérience professionnelle dans l'activité économique dans laquelle la personne entend œuvrer au Québec et des aptitudes à réaliser un projet d'affaires. Ci-après présentée, la grille de sélection et la pondération qui lui est applicable (basée sur des critères éducationnels et professionnels des immigrants admis au Québec et au Canada) telle que modifiée et en vigueur depuis le 15 mai 2000. Elle permet d'évaluer les chances de réussir l'intégration à la société québécoise de tous les candidats sélectionnés dans la catégorie des indépendants (immigration économique) en fonction des objectifs assignés à la politique d'immigration québécoise et réitérés dans l'énoncé de politique de 1991 en matière d'immigration et d'intégration, notamment : « de contribuer au redressement démographique du Québec; de maximiser les retombées économiques de la sélection des candidats travailleurs et gens d'affaires; d'augmenter la proportion de l'immigration francophone; et d'accroître le rayonnement du Québec sur la scène internationale » (Québec, MRCI, 2000, p.3).

**Tableau 2.4. Grille de sélection des travailleurs qualifiés au Canada et au Québec en vigueur en 1967 modifiée en 2000**

<b>Facteurs de sélection</b>	<b>Maximum de points requis</b>
Formation (scolarité et spécialité)	17
Emploi (emploi assuré ou profession en demande ou employabilité et mobilité professionnelle)	15
Expérience professionnelle	10
Âge (23 à 39 ans)	10
Connaissances linguistiques (français et anglais)	23
Adaptabilité (qualités personnelles, motivation, connaissance du Québec, séjour au Québec, parent ou ami au Québec)	31
Caractéristiques du conjoint (formation, expérience professionnelle, âge et connaissance du français)	17
Enfants (âgés de moins de 18 ans)	8
Capacité d'autonomie financière (facteur éliminatoire)	1

Source : Grille de sélection du Québec de 2000, pp.15-16.

*La catégorie de la famille* (immigration familiale ou regroupement familial) comprend «les parents proches tels les conjoints, les fiancés, les enfants à charge, les parents et les grands –parents. Les frères, sœurs, neveux, nièces, petit-fils ou petites-filles peuvent en faire partie s'ils sont orphelins et mineurs non-émancipés» (ibid., p.7).

*Les réfugiés et les personnes en situation de détresse* (immigration humanitaire). Cette catégorie comprend « les réfugiés, au sens de la Convention de Genève sur les réfugiés, et les personnes appartenant à une catégorie désignée de personnes en situation de détresse définie par le règlement. En font aussi partie des personnes qui sont dans une situation de détresse telle qu'elles méritent une considération humanitaire du fait de la présence de famille au Québec, de leur présence au Québec de longue date, même sans statut permanent, ou encore du fait des menaces qui

pèseraient sur leur sécurité personnelle si elles ne pouvaient venir ou rester au Québec» (ibid., p. 7).

**Tableau 2.5. Répartition de la population immigrante, âgés de 15 ans et plus, admise au Québec de 2002 -2006 selon la catégorie d'admission et le sexe.**

Catégories d'admission	Femmes		Hommes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	%
Immigration économique (travailleurs qualifiés et gens d'affaires)	57 484	55,2	68 627	65,2	60,2
Regroupement familial (époux (ses), conjoints (es), enfants, parents, etc.)	28 923	27,8	17 195	16,3	22,0
Réfugiés	16 460	15,8	17 817	16,9	16,4
Autres immigrants	1 295	1,2	1 655	1,6	1,4

Source : Banque de données Statistiques officielles, 2006. Site web : <http://www.bdso.gouv.qc.ca>

Majoritairement présentes dans les deux catégories d'immigrants plus défavorisées, les femmes immigrantes forment une population désavantagée sur le marché du travail québécois. Sylvie Guyon (2003) démontre dans ses analyses qu'il existe de nombreux écarts entre la situation socioéconomique des femmes immigrantes et celle des hommes immigrants et des femmes natives dont les caractéristiques de capital humain sont comparables :

Les femmes immigrantes se trouvent plus souvent confrontées au chômage que les hommes immigrants (18 % versus 16 %) et que les femmes nées au Canada (18 % versus 10 %). Lorsqu'elles arrivent enfin à se trouver un emploi, les femmes immigrantes obtiennent en moyenne, des revenus annuels médians faibles (18,362\$). Tout comme pour le chômage, les femmes immigrantes sont nettement défavorisées par rapport aux femmes nées au Canada (20,641\$) en ce qui concerne le revenu annuel médian. Elles le sont encore par rapport aux hommes immigrants (26348\$) qui affichent un niveau de revenu annuel médian supérieur quelle que soit la communauté culturelle ou le secteur d'activité considéré. (Guyon, 2003, p. 2).

Partant de cette réalité qui pourrait ou non refléter celle de tous les groupes d'immigrants appartenant à des minorités visibles, nous avons formulé une question générale et une hypothèse qui orienteront la conduite de notre recherche :

**Question générale de recherche:** Quelles sont les stratégies utilisées par les immigrantes africaines pour s'intégrer au marché du travail québécois?

**Hypothèse générale de recherche:** Les stratégies d'intégration professionnelle utilisées par les immigrants varieraient d'un individu à l'autre et d'un groupe d'immigrants à l'autre selon les variables de capital humain et de capital social, les traditions originellement intégrées dans le pays d'origine, la force numérique et organisationnelle des communautés ainsi que les difficultés spécifiques liées au contexte d'accueil. De plus, tous ces facteurs influencent positivement ou négativement les trajectoires d'intégration vécues par chaque individu et chaque groupe d'immigrants. C'est ce qu'affirme Belhassen, 2003, p. 120 : « étant donné la diversité de l'expérience d'exclusion, dont le chômage, les stratégies varient d'un groupe à l'autre, [...] ». En effet, les auteurs s'entendent pour affirmer que non seulement les stratégies d'intégration diffèrent d'un groupe d'immigrants à l'autre, mais aussi que les mêmes stratégies peuvent apporter des résultats positifs pour certains groupes d'immigrants et des résultats négatifs pour d'autres. C'est le cas notamment du phénomène de l'enclave ethnique qui

pour certains permet à de nombreux groupes d'immigrants d'avoir rapidement accès à l'emploi et à une formation sur le tas, alors que pour d'autres ce phénomène peut indiquer un repli sur soi et donc un certain refus d'intégration dans l'économie dominante qui, elle, est supposée non-ethnique (Piché, 2004, p.162).



La réflexion de Postons (1994) abonde dans le même sens et soutient que « l'accès à des réseaux ethniques d'entraide pourrait être fort variable selon les groupes d'immigrants et pourrait alors expliquer la plus grande difficulté de certains groupes à réussir leur intégration économique ». (Postons cité par Piché, 2004, p. 172).

Au regard de ce qui précède, notre recherche vise à répondre à *la question spécifique* suivante : Comment les stratégies utilisées par des immigrantes africaines influencent-elles leurs trajectoires d'intégration sur le marché du travail québécois ?

*Note hypothèse spécifique de recherche* est que le capital humain et l'accès différentiel au capital social détermineraient le choix des stratégies utilisées par les immigrantes africaines et leurs trajectoires sur le marché du travail québécois.

Travailleuses qualifiées, parrainées et réfugiées, les femmes immigrantes empruntent des trajectoires variées pour immigrer au Canada, lesquelles traduisent une certaine diversité quant aux variables du capital humain et du capital social et à leurs motifs d'immigration et trajectoires d'intégration. De ce fait, certains groupes d'immigrants voire même certains segments, à l'intérieur de chaque groupe, réussissent à mieux s'intégrer que d'autres.

En effet, bon nombre d'auteurs s'entendent pour affirmer que « le bagage individuel des immigrants (motivation, connaissances, savoir-faire, ressources) est très important dans le choix d'une voie d'insertion adéquate » (CEETUM/MAIICC, 1994; McNicoll, 1993; Portes et Rumbaut, 1990; Gagné, 1989; etc. cités par Markova, 1996, p.45). C'est également ce que Portes (1995, 1999) souligne : « les immigrants s'insèrent différemment sur le marché du travail et que les différents modes d'incorporation varient selon le statut légal de l'immigrant, ses qualifications, le contexte économique et les liens communautaires » (Portes cité par Belhassen, 2003, p. 87).



## **2.4. Recension des écrits**

### **2.4.1. Facteurs et variables affectant l'intégration économique des immigrants**

Pour étudier le processus d'intégration dans son caractère multidimensionnel, nous devons tenir compte de tout un ensemble de facteurs qui peuvent expliquer la position sociale et économique des immigrants dans la société d'accueil.

Les facteurs d'intégration économique qui facilitent ou au contraire entravent les performances économiques des immigrants sont mesurés en regard du niveau de réussite des populations immigrantes en comparaison à celui de la population non-immigrante ayant les mêmes caractéristiques de capital humain. Comme l'indique Victor Piché, « une intégration réussie est réalisée lorsque les différences entre groupes d'immigrants et natifs s'estompent » (Piché, 2004, p. 162). Les deux approches sociologiques de l'intégration économique des immigrants aujourd'hui les plus en vue distinguent deux niveaux de facteurs correspondant aux dimensions macro structurelles et micro individuelles. L'approche micro individuelle, influencée par la théorie du capital humain, a pris le devant dans les recherches en Amérique du Nord. Nous reviendrons à cette théorie dans la section concernée.

L'intégration économique des immigrants est une dynamique interactive impliquant les immigrants qui doivent parcourir une certaine trajectoire pour réaliser leur intégration et la société d'accueil qui prend un certain nombre de dispositions pour favoriser cette intégration. Cela dit, outre les facteurs liés aux caractéristiques de capital humain des immigrants, « l'intégration des immigrants serait conditionnée par la politique gouvernementale à leur égard, par l'accueil sociétal -favorable ou hostile- et par la faiblesse ou la force numérique et organisationnelle des communautés établies » (Portes et Zhou, cités par MICC, 2005a, p. 5).

Selon les études québécoises portant sur la question (Guyon, 2003 et 2001; Piché, 2004; Renaud, Piché et Godin, 2003; Renaud et al., 2001 et Piché et Bélanger, 1995), les populations issues de l'immigration, en particulier les femmes et les minorités visibles, sont dans l'ensemble défavorisées sur le marché du travail, quels que soient les indicateurs socio-économiques considérés (le taux d'activité et le taux de chômage, le statut de l'emploi et la rémunération). Cependant, les analyses de groupes particuliers révèlent des disparités marquées en fonction de l'origine ethnique et du sexe (et évidemment de la durée de séjour et la catégorie d'immigration).

Nous prendrons pour exemple le cas concret d'une étude centrale sur l'intégration économique des immigrants au Québec réalisée par Jean Renaud et son équipe dans leur ouvrage intitulé: *Ils sont maintenant d'ici. Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. La recherche concerne quatre étapes d'une enquête longitudinale effectuée sur une période de dix ans, respectivement en 1990, 1991, 1992 et 1999, sur un échantillon de 429 immigrants admis au Québec en 1989 sur la question de l'intégration des immigrants sous ses multiples dimensions. La dimension qui nous intéresse dans cette étude est celle de l'intégration économique.

Les auteurs commencent par présenter l'accès à l'emploi selon les différentes variables sociodémographiques. Ils présentent en second lieu, l'évolution de l'emploi et le maintien en emploi au fil du temps ainsi que les divers profils d'intégration au marché du travail. Ces derniers s'intéressent ensuite aux caractéristiques des emplois c'est-à-dire le statut socio-économique des emplois, le salaire, l'horaire de travail, le type de rémunération, la langue de travail, la syndicalisation des emplois, ainsi qu'aux secteurs d'activité des entreprises. Renaud et ses collaborateurs présentent en dernier lieu le bilan en emploi, les barrières institutionnelles à l'emploi et enfin la perception de la situation actuelle des répondants en emploi.

Les résultats de leurs recherches montrent en général que la rapidité d'accès à un premier emploi aussi bien que le taux de chômage, le statut de travail et le revenu

d'emploi varient selon l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, la catégorie d'admission et le statut d'immigration.

### **1° Les facteurs influençant les taux d'activité et de chômage**

Tenant compte du genre, les résultats de ces enquêtes montrent que le temps d'accès à un premier emploi est significativement plus long pour les femmes (33 semaines) que pour les hommes (9 semaines) et que 22,5 % des femmes versus 6,2 % des hommes n'ont exercé aucun emploi au cours des dix années d'observation.

Considérant le groupe d'âge, il a été démontré que la vitesse d'accès à un premier emploi est plus rapide (9 semaines) et le taux de chômage moins élevé (5,5 % en chômage) pour les jeunes immigrants âgés de 18 à 25 ans. Cette vitesse ralentit alors que le taux de chômage s'accroît au fur et à mesure que l'on avance en âge: les auteurs notent 12 semaines pour accéder à l'emploi et 10,1 % de chômage chez les immigrants de 26 à 40 ans versus 51 semaines pour l'accès à l'emploi et 27,7 % de chômage pour les immigrants âgés de 41 ans et plus. La stabilité en emploi s'acquiert dans le temps. « Un peu plus de la moitié des répondants âgés de 41 ans et plus (54 %) qui travaillent à la dixième année en sont à leur premier ou à leur deuxième emploi, comparativement à 44 % des 26-40 ans et à 35 % des 18-25 ans» (Renaud et al., 2001, p.54).

La rapidité d'accès à un premier emploi s'accroît avec la scolarité. Elle est de 31 semaines pour les immigrants n'ayant fait que les études primaires avec un taux de chômage de 25,7 %, de 18 semaines pour les immigrants ayant terminé les études secondaires avec un taux de chômage de 12,4 % et de 14 semaines pour les immigrants de niveau universitaire avec un taux de chômage de 11,4 %.

Quant à l'effet de la connaissance des langues officielles de la société d'accueil sur les possibilités d'accéder à un emploi, Renaud (2005, 112) fait remarquer que

La connaissance du français ou de l'anglais ne permet pas, toutes choses égales par ailleurs, de trouver un premier emploi plus rapidement; elle n'a donc pas pour l'immigrant une valeur économique immédiate qui faciliterait son établissement professionnel. Sa méconnaissance à l'arrivée n'apparaît donc pas être un obstacle.

La rapidité d'accès à un premier emploi varie également selon la catégorie d'admission, soit 13 semaines pour les indépendants, 22 semaines pour les immigrants admis sous la catégorie de la famille et 37 semaines pour les réfugiés. Tenant toujours compte de la catégorie d'admission, les indépendants n'ayant exercé aucun emploi au cours des dix premières années sont de 11,5 % versus 18 % d'immigrants admis sous la catégorie de la famille et 20,4 % de réfugiés.

Notons à ce sujet que les trajectoires qu'empruntent les immigrants sont essentiellement définies par les séquences d'emploi et de chômage. Les trois principaux itinéraires professionnels sont soit dans l'ordre de passage d'emploi à chômage suivi d'emploi à chômage puis à emploi; soit le chômage tout court, soit la stabilité dans le premier emploi. De plus, les emplois occupés en début d'établissement sont généralement temporaires en contraste avec ceux qui sont acquis plus tard.

## **2° Les facteurs influençant le statut socio-économique des emplois des immigrants**

Les emplois détenus par les hommes sont de statut socio-économique supérieur par rapport à ceux des femmes. Concernant l'impact de l'âge sur le statut socio-économique,

les jeunes de 18 à 25 ans ont systématiquement des emplois à statut moins élevé [...] au cours des dix ans [de l'étude]. Pendant les deux premières années il n'y a pas de différence entre les 26-40 ans et les 41 ans et plus. Cependant, par après, les 41 ans et plus se distinguent et maintiennent pour le reste de la période étudiée par un statut socio-économique élevé par rapport à celui des 26-40 ans. (ibid., p. 63).

Donc, il y a un certain rattrapage par rapport aux qualifications de départ. À propos du rapport entre les qualifications des immigrants et le statut socioéconomique des emplois, plus le niveau d'instruction est élevé, plus le statut socioéconomique des emplois est élevé. Enfin, « les répondants admis sous la catégorie «indépendants» ont toujours en moyenne des emplois à statut socioéconomique élevé par rapport aux deux autres catégories » (Ibid., p.72).

Considérant les secteurs de travail, les répondants en emploi se concentrent surtout dans trois grands secteurs: « les industries manufacturières (28,9 %), le commerce de détail (16,5 %) ainsi que l'hébergement et la restauration (9,8 %)» (Renaud et al., 2001, p. 75). La proportion d'immigrants travaillant dans le secteur des industries manufacturières régresse avec le temps, ce qui fait qu'« après un an, 31,5% des répondants travaillent dans ce secteur d'activité, après trois et cinq ans, 27,7%, et après dix ans, 26,3%» (ibid., p. 75).

Quant à l'effet de l'origine nationale ou ethnique des immigrants sur leur processus d'intégration au marché du travail, les résultats des enquêtes réalisées par Jean Renaud et ses collaborateurs, en particulier leur article intitulé *Origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec* (2003), abondent dans le même sens que des travaux de différents autres auteurs. Renaud et son équipe, ayant antérieurement étudié la question d'intégration des immigrants nouvellement arrivés au cours de leurs trois premières années, ont retenu que «l'origine nationale apparaît être un facteur déterminant dans l'accès au

marché du travail et dans le statut de l'emploi » (ibid., p. 3). Piché, Renaud et Gingras (2002, p.78) précisent à ce sujet que « les immigrants en provenance d'Afrique subsaharienne sont ceux qui s'insèrent le moins bien dans le marché de l'emploi : près de 38 % sont restés sans emploi au bout de trois ans et le temps d'entrée est pour les autres assez long (23 semaines) ».

Renaud (2005, p. 114) abonde dans le même sens en ce qui concerne l'intégration des immigrants africains au marché du travail : « seuls les immigrants originaires de l'Afrique sub-saharienne éprouvent des difficultés plus grandes à accéder au travail, cela toutes choses contrôlées par ailleurs. Cela est d'autant plus frappant que ce groupe comporte la plus forte proportion parmi la cohorte de personnes ayant 17 ans et plus de scolarité » (ibid., p. 114).

Ces recherches ont ainsi montré qu'il existe une stratification ethnique fondée sur la hiérarchie socioéconomique des différents groupes d'immigrants au Canada comme aux États-Unis et en Europe. Pour expliquer cette stratification ethnique, les auteurs écartent d'emblée les caractéristiques raciales ou ethniques postulant que « certains groupes auraient les caractéristiques innées les rendant moins aptes au marché du travail » (Zuber, 2001 cité dans Piché, 2004, p. 172). Ils avancent plutôt trois hypothèses explicatives. Selon la première hypothèse, « il se peut que certains groupes d'immigrants ont plus de difficultés à négocier et à faire reconnaître les compétences acquises dans leur pays d'origine » (Borjas, 1994 cité dans Piché, 2004, p.172). La deuxième hypothèse dit que « l'accès à des réseaux ethniques d'entraide serait variable selon les groupes d'immigrants et pourrait expliquer les difficultés de certains groupes » (Postons, 1994, cité par Piché, 2004, p. 172). Enfin, Piché (2004, p. 172) avance la troisième hypothèse selon laquelle, « l'accès différentiel au marché du travail selon les origines nationales pourrait être le résultat de pratiques discriminatoires directes ».

### **3° Les facteurs affectant le revenu d'emploi**

En examinant le salaire médian hebdomadaire selon le sexe, en nous référant à l'étude de Renaud et ses collaborateurs, on constate que les femmes constituent une population nettement défavorisée sur le marché du travail québécois: «après un an, le salaire médian des femmes est de 260\$ et celui des hommes, de 300\$; après dix ans, il est respectivement de 439\$ et de 500\$ » (Renaud et al., p. 64). Des différences semblables se remarquent également entre les différentes catégories d'immigrants.

Tout au long des dix années, les jeunes de 18 à 25 ans ont un salaire hebdomadaire médian moindre que celui des plus âgés. L'influence du niveau d'instruction joue sur les salaires hebdomadaires médians qui s'élèvent avec la scolarité et tendent à s'accroître plus rapidement chez les immigrants universitaires que chez ceux des immigrants de niveau de scolarité primaire et secondaire.

### **4° Bilan d'emploi**

Pour tracer le bilan en emploi, les auteurs se sont intéressés au degré de satisfaction des répondants au sujet de leur intégration sur le marché du travail en regard des barrières institutionnelles à l'emploi. Parmi les problèmes mentionnés, Renaud et ses collaborateurs notent « la difficulté à faire reconnaître ses diplômes et sa formation (...) et les exigences sur le plan de la formation d'appoint » (Renaud et al., 2001, p. 76). Quant à la perception de la qualification relative des emplois des immigrants au Québec, elle se différencie dans le temps. De la première entrevue à la quatrième de leur étude longitudinale, Renaud et al. (2001) relèvent que le pourcentage de répondants affirmant que leur travail est surqualifié comparativement à celui d'avant la migration augmente de 21,8% à 40,8%, alors que celui de ceux qui estiment que leur travail est sous qualifié diminue entre la 3<sup>ème</sup> et la 4<sup>ème</sup> entrevue.

### **2.4.2. Les stratégies d'intégration professionnelle**

Il existe un ensemble restreint et lacunaire d'études sur les stratégies d'intégration. Dans cet ensemble d'écrits, seuls quelques travaux expliquent le rôle et le fonctionnement de certaines stratégies ou montrent à peine comment la population immigrante se sert de ces stratégies pour s'intégrer dans la société d'accueil.

En général, les recherches qui ont été effectuées sur ce sujet montrent que les voies et les moyens qu'empruntent les personnes qui cherchent à s'intégrer dans une société varient d'un individu à l'autre et d'une communauté à l'autre selon les variables de capital humain et la composition du capital social et selon les types d'emplois. Nous allons passer en revue la littérature traitant des stratégies généralement utilisées par les immigrants (et les natifs) pour réaliser leur intégration professionnelle.

#### **1° La requalification ou l'acquisition du capital humain**

L'un des moyens utilisés par les immigrants pour contrer les difficultés inhérentes à l'intégration au marché du travail au Québec, notamment face au problème de reconnaissance des diplômes étrangers, considéré comme une forme de discrimination, est le retour aux études dans des universités canadiennes : « devant cette forme de discrimination, qui passe par la dévalorisation et la déqualification, la seule option possible pour ces groupes d'immigrants est de développer des stratégies de contournement et de requalification » (Renaud, 2005, p. 113) que les auteurs qualifient d'une stratégie de « surinvestissement » en raison des plus grands efforts que ces immigrants doivent fournir pour obtenir les mêmes résultats que les non-immigrants ayant les mêmes caractéristiques de capital humain.

Également, Arthur déduit de sa recherche que les immigrants de la cohorte qu'il a étudiée retournent aux études dans le but de répondre à la nécessité...



D'acquérir des formations, des diplômes et des qualifications qu'ils souhaitent voir reconnus aux termes de leurs cursus et qui pourraient d'une part, faciliter leur insertion professionnelle et d'autre part favoriser leur accès à certaines prérogatives liées aux bons emplois et dont bénéficient pourtant bon nombre de natifs du pays d'accueil à savoir : les meilleures conditions de vie et de travail, les bons salaires et la possibilité de faire carrière (Arthur, 2006, p.98).

Compte tenu de ce qui précède, il s'avère nécessaire de revenir sur ce que la littérature dit à propos de la théorie du capital humain.

**La théorie du capital humain** apparaît pour la première fois dans les travaux de l'économiste américain Schultz (1961) qui l'explique en ces termes:

Bien qu'il paraisse évident qu'on acquiert des compétences et des savoirs utiles, on ne semble pas très souvent accepter cette évidence que ces compétences et savoirs utiles sont une forme de capital et que ce capital est, pour une part substantielle, le résultat d'un investissement délibéré. (Schultz, 1961, p.1).

Cette théorie a été développée par la suite par Gary Becker (1975, 1993) et définie par Flamholt et Lacey (1981) comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques de savoir-faire dont les trois composantes stratégiques sont les *compétences*, les *expériences* et les *savoirs* des individus au travail. Aujourd'hui, cette théorie est souvent associée à trois dimensions: *le capital culturel* (les savoirs acquis socialement, la formation initiale, l'appartenance sociale et le réseau familial), *le capital symbolique* (la réputation personnelle du détenteur, les expériences et les réussites accumulées) et enfin *le capital social* (l'appartenance à des réseaux influents) dont l'importance est prouvée par des recherches.

## 2° Les réseaux sociaux ou le capital social

D'emblée, il convient de signaler que « parmi les moyens utilisés pour l'obtention d'un emploi, le recours à des personnes de connaissance et l'offre directe de services sont le plus souvent mentionnés par les immigrants » (Dumont, 1996, p.22).

Born et Lioni (1996, p. 30) considèrent que « le réseau social peut être défini comme un groupe de gens, membres de la famille, voisins, amis et autres personnes susceptibles d'apporter à un individu, une aide et un appui à la fois réels et durables ».

Alors que la théorie du capital humain renvoie à des caractéristiques individuelles, « le capital social renvoie à l'idée selon laquelle un réseau durable plus ou moins institutionnalisé de relations mutuelles et de connaissances entre des individus constitue une ressource, actuelle ou potentielle, que les individus peuvent mobiliser pour atteindre leurs objectifs » (Steiner, 2005, p. 72). En ce qui concerne spécifiquement les immigrants, les variables de réseaux impliquent les conditions dans lesquelles s'effectuent la migration en tant que telle et le processus d'intégration dans la société d'accueil. Dans les deux cas, il s'agit essentiellement du rôle de la famille, des réseaux formels (les Églises, les associations ethniques, les syndicats, les associations patronales, etc.) et des réseaux informels (les intermédiaires, les amis, etc.) comme facilitant l'émigration (à l'origine) et l'intégration (à destination) (Piché, 2004, p. 164).

Dans ce travail, nous allons nous inspirer de la théorie de Granovetter (1973) telle que présentée dans l'étude de Degenne et Forsé (2004) pour expliquer la notion du capital social et son fonctionnement dans l'intégration professionnelle des immigrants dans la société d'accueil. La théorie de Granovetter (1973), constituée à partir d'une enquête effectuée sur une population de 226 employés de Newton au Massachusetts aux États-Unis, qui s'intéressait à la question des voies ayant permis l'obtention

d'emploi occupé au moment de l'enquête explique que le capital social se compose de ressources constituées de deux types de liens interpersonnels différenciés selon leur force. Ce sont des liens forts (familiaux ou d'amitiés) et des liens faibles (professionnels) où l'efficacité s'exprime en termes de « la durée de la relation (l'ancienneté de la relation et le temps passé ensemble), l'intensité émotionnelle, l'intimité et les services réciproques que se rendent les partenaires » (Degenne et Forsé, 2004, p.127).

La recherche montre que l'accès à l'emploi requiert, pour certaines catégories sociodémographiques, la mobilisation de ressources constituées de liens forts et pour d'autres, de liens faibles. Ces ressources se résument en trois séries selon Granovetter:

Les contacts personnels, les moyens formels et les démarches directes de la personne. (...) Les moyens formels recouvrent surtout les annonces, les cabinets spécialisés, les agences, les associations et les services officiels de placement. Les démarches directes recouvrent les envois de lettres ou le porte à porte effectués à priori par le candidat, sans qu'il y ait intervention d'un intermédiaire. (ibid., p. 125).

Quant à la question de savoir par quelle voie l'emploi avait été obtenu, les résultats de la même recherche montrent que « 56% des personnes enquêtées ont obtenu leur emploi par contact personnel. Les deux autres méthodes sont utilisées pour une proportion identique de sujets (19%). Parmi les contacts personnels, 31% sont des liens familiaux et 69% des liens professionnels ». (ibid., 2004, p. 126).

Granovetter retient de ses analyses que « les réseaux sont considérés par environ un tiers des répondants comme le moyen qui s'est avéré le plus efficace pour trouver l'emploi qu'ils occupent au moment de l'enquête. À côté du capital humain qui reste un facteur primordial, le capital social joue donc un rôle qui ne serait être négligé »

(ibid., 2004, p. 132). Par ailleurs, « il s'agit d'un capital social, puisque résultant de négociations accumulées qui fondent une confiance et simplifient la nouvelle négociation, voire en dispensent » (ibid., 2004, p. 135).

La notion de capital social suppose la performance de réseaux sociaux que peut avoir un individu et ne peut se réduire simplement à une affaire de densité de réseaux parce qu'ils n'ont pas tous la même valeur quant à l'accès à l'information pertinente d'offre d'emploi et à la recommandation du candidat à cet emploi. Concernant le rapport entre les caractéristiques des réseaux sociaux d'un individu et sa position sur le marché du travail, la recherche démontre que seule la qualité du réseau compte par opposition à la quantité : « il n'existe aucune corrélation entre la taille d'un réseau personnel et la fréquence avec laquelle des emplois ou des informations sur des emplois disponibles sont trouvés grâce à ces réseaux » (ibid., 2004, p. 136).

Cependant, les stratégies efficaces consistent, de façon très significative, à utiliser des liens faibles plutôt que des liens forts, en témoignent les résultats de la recherche effectuée par Granovetter (ibid., 2004, p. 127): « des liens faibles permettaient d'obtenir des emplois dont les enquêtés se disent plus satisfaits que lorsqu'il s'agit de liens forts ».

### **3° L'entrepreneurship ethnique**

Les recherches effectuées pour cerner les dynamiques et les processus liés à l'entrepreneurship ethnique au Canada s'inscrivent dans le modèle de développement des entreprises ethniques de Waldinger et al. (1990). Ce modèle « tient compte des facteurs prédisposant, des ressources ethniques, des stratégies entrepreneuriales, de la structure d'opportunité, ainsi que de l'ouverture (ou fermeture) des marchés ethniques et non-ethniques, et ce, de manière interactive » (Juteau et Paré, 1996, p.2).

Une enquête réalisée par Juteau et Paré (1996) sur les facteurs prédisposant à l'entrepreneurship ethnique révèle une plus grande implication des minorités ethniques à l'entrepreneuriat par rapport au reste de la population canadienne. En comparant les entrepreneurs des minorités ethniques aux Canadiens français et anglais, les auteurs constatent que la raison n'est autre que «leur plus grande difficulté à se trouver un emploi et leur propension à subir deux fois [plus] la déqualification que les membres des groupes de la majorité » (ibid., p.51).

Concernant l'aspect sociologique de l'entrepreneurship ethnique, les recherches montrent que la tendance de certains groupes d'immigrants à démarrer et à développer leur propre entreprise dépendrait de la prédisposition à mobiliser les liens communautaires et extracommunautaires et de recourir aux réseaux ethniques (Helly et Ledoyen, 1994), alors que pour d'autres, l'entrepreneurship ethnique découle principalement de traditions entrepreneuriales familiales ou de pays d'origine (Juteau et Paré, 1996; Labelle et Lévy, 1995). Or, «l'entrepreneuriat et le travail autonome sont peu développés dans les communautés noires » (Québec, MICC, 2005a, p. 13).

Quant aux facteurs de réussite en entrepreneuriat, la littérature soutient que « le succès des entreprises ethniques dépend de l'accès aux ressources financières et humaines et aux marchés, de la motivation entrepreneuriale et de l'efficacité des stratégies entrepreneuriales utilisées. La qualité de réseaux devient ici centrale » (ibid., p.13).

#### **4° Enclave ethnique ou l'emploi dans les entreprises ethniques**

Les recherches qui ont été faites sur l'enclave ethnique affirment que d'une part, le développement d'entreprises dynamiques appartenant aux groupes d'immigrants ou aux minorités visibles favorise l'employabilité et l'établissement de réseaux socioprofessionnels des membres des communautés ethniques : « l'existence d'entreprises ethniques appartenant aux minorités facilitent l'emploi des membres

d'une communauté en raison d'une plus grande ouverture de leurs dirigeants » (Québec, MICC, 2005a, p. 10). D'autre part, les entreprises ethniques sont le plus souvent, au Québec, de petites entreprises se réduisant simplement à une affaire familiale. C'est ce que Alan Nash (1991) citée dans (Ibid., p. 10) démontre dans ses recherches réalisées pour le compte du Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles : «la grande majorité des projets mène à la création ou à l'achat de petites entreprises et que les emplois créés étaient peu nombreux et généralement limités aux membres de la famille».

Une étude effectuée par Feng et Garnett (2003) sur les effets de l'exposition d'un groupe à la vie dans une enclave ethnique de minorités visibles, (principalement des Chinois, des Noirs et des Asiatiques du Sud) quant aux résultats obtenus par les immigrants sur le marché du travail dans les villes métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver, montre que la possibilité de travailler dans les entreprises ethniques peut avoir des répercussions tant positives que négatives sur la réussite économique des immigrants :

L'emploi dans une économie ethnique est souvent associé à de mauvaises conditions de travail et un salaire faible. En outre, les immigrants qui participent uniquement à l'économie ethnique et évoluent dans des réseaux fermés au sein du groupe peuvent aussi avoir davantage de difficulté à trouver un emploi dans l'économie plus générale, ce qui ne les encourage guère à apprendre la langue du pays d'accueil, à acquérir de l'expérience sur le marché du travail ou à relever leur niveau de scolarité (Feng et Garnett, 2003, p. 3).

Contrairement aux autres groupes de minorités visibles relativement homogènes quant à la langue et à la culture traditionnelle, «la population noire de Toronto est fragmentée selon la langue, le pays d'origine et la religion. Comparativement aux autres groupes, les entreprises noires dépendent moins de leurs ressources

communautaires, sont plus dispersées et sont généralement plus petites» (Feng et Ooka, 2003, p. 4).

Comparativement aux deux autres grandes villes canadiennes, «Montréal en général a le plus faible niveau d'enclaves de minorités visibles, puisqu'on constate seulement chez les Noirs une proportion importante (10,1%)<sup>7</sup> de la population du quartier qui est noire» (Feng et Garnett, 2003),

### **5° Le bénévolat**

L'exécution d'un travail bénévole est l'une des voies utilisées par les immigrants et les non immigrants pour s'intégrer au marché du travail. Elle permet de démystifier et d'appivoiser le marché du travail, et de réaliser une synthèse de compétences, de savoirs et de connaissances à travers des expériences pratiques qui rendent apte à intégrer ses acquis dans le milieu professionnel et à exercer sa profession.

La recherche effectuée au Québec par Devlin (2000) sur les effets du bénévolat (encadré par les organismes officiels) sur le marché du travail québécois prouve que « le bénévolat peut avoir une incidence sur le marché du travail : l'acquisition de capital humain, l'émission de signaux et le réseautage<sup>8</sup>» (Devlin, 2000, p. 66). Il ressort de ses analyses que les variables susceptibles d'influencer la décision de faire du travail bénévole sont l'âge, le sexe, l'état matrimonial, le niveau d'instruction, la présence d'enfants, le lieu de résidence et la situation professionnelle :

---

<sup>7</sup> Les données utilisées dans cette étude proviennent des statistiques des recensements de 1981, 1986, 1991 et 1996.

<sup>8</sup> L'émission de signaux: trait ou caractéristique inobservable mais souhaitable.



Le fait d'être de sexe masculin a un effet positif sur la décision de faire du bénévolat, alors que le fait d'être marié a l'effet contraire. La probabilité de faire du bénévolat croît selon le niveau d'instruction. La présence d'enfants a des effets qui s'opposent : elle influe négativement sur la décision de faire du bénévolat quand les enfants ont moins de cinq ans, mais positivement lorsqu'ils sont plus âgés (ibid., p. 28).

Quant à l'effet de la durée de résidence au pays, les résultats de la recherche supposent que « la possibilité que les nouveaux immigrants fassent légèrement plus de bénévolat par rapport à ceux qui ont immigré quelques années auparavant afin d'établir certaines relations, ou simplement parce qu'ils tendent à avoir moins d'heures de travail compte tenu de leur récente arrivée au pays » (ibid., p. 30).

Néanmoins, il semble que le réseautage soit l'explication la plus cohérente du rendement du bénévolat sur le marché du travail et que les salaires diffèrent selon le sexe, le niveau d'instruction et l'âge lorsqu'il s'agit d'un bénévolat rémunéré. L'acquisition du capital humain semble moins évidente parce que « les particuliers très instruits [...] comme les particuliers âgés sont moins susceptibles de faire du bénévolat pour accroître leur capital humain » (ibid., p.50).

## 6° Autres stratégies

Deux travaux récents se sont spécifiquement intéressés à la question de stratégies d'intégration des immigrants dans la société d'accueil. D'abord, un mémoire de maîtrise en communication intitulé *Les stratégies individuelles d'intégration des immigrants guinéens, maliens et sénégalais au Québec* écrit par Arthur (2006). L'objet de ce mémoire est d'examiner les principales stratégies d'intégration sociale entreprises par les immigrants guinéens, maliens et sénégalais pour s'intégrer à la société québécoise. Arthur observe que l'intégration sociale de ces immigrants fait appel aux stratégies suivantes: « le retour aux études universitaires, le mariage mixte



impliquant un Africain et une Québécoise blanche, le repli réactionnaire sur la communauté d'origine et la conservation de la culture d'origine » (Arthur, 2006, p.89).

Ensuite, Belhassen (2003), dans sa thèse de doctorat intitulée *Les stratégies d'insertion des immigrants maghrébins sur le marché du travail dans la région de Montréal*, étudie les stratégies d'intégration professionnelle et de construction d'identité professionnelle des immigrants maghrébins (de Tunisie, d'Algérie et de Maroc) qui ont transité ou non par la France pour arriver au Canada. Belhassen (2003, p. 127) montre que les immigrants maghrébins ont recours à trois types de stratégies pour s'intégrer et construire leur identité professionnelle:

- les stratégies formelles (formation, information, agences gouvernementales d'emploi);
- les stratégies non formelles collectives (réseaux informels maghrébins, mosquée, etc.);
- les stratégies non formelles individuelles (mariage mixte, retour au pays d'origine, assistance sociale, entrepreneuriat, etc.).

## **2.5. Synthèse générale**

L'immigration canadienne était, avant les années 1960, essentiellement d'origine européenne. C'est à la suite des changements apportés à la loi canadienne de l'immigration qui, jusqu'en 1967, était fondée sur des mesures discriminatoires, que le Canada s'ouvre aux immigrants d'origines autres qu'européennes. Ces modifications ont entraîné l'arrivée, en nombre croissant, d'immigrants en provenance d'Asie et des Caraïbes et plus tard, de nombreux autres pays «en développement». Par conséquent, la question de l'intégration des immigrants devient plus complexe, du fait entre autres, de l'accroissement des «minorités visibles» qui sont devenues une partie importante de la population canadienne.

Notre recension des écrits sur la problématique de l'intégration économique des immigrants au Québec et au Canada met en exergue la situation économique des immigrants en général et plus particulièrement celle des immigrants appartenant à des groupes des minorités visibles. Il ressort de ces études que les obstacles à affronter sont presque les mêmes pour tous les immigrants, mais que les groupes des minorités visibles ont plus de difficultés que d'autres à obtenir un emploi et un revenu correspondant à leurs qualifications. Certains auteurs dont (Piché, Renaud et Gingras, 2002; Piché et Renaud, 2003) affirment que les grands perdants, de tous les groupes d'immigrants, sont ceux d'origine africaine, quoiqu'ils aient comparativement un fort capital humain. En effet, les problèmes d'intégration touchent davantage les catégories d'immigrants les moins qualifiées (généralement ceux de la catégorie de la réunion de familles et les réfugiés), et plus encore, lorsqu'il s'agit des membres des minorités visibles destinés au bas de l'échelle socioprofessionnelle.

L'ensemble des études réalisées sur les facteurs qui influencent l'intégration économique des immigrants retiennent les variables liées au capital humain (la scolarité, l'expérience de travail, l'âge et le statut d'immigrant) qui influencent de façon décisive les trajectoires d'intégration. Elles conditionnent la rapidité d'accès et le maintien à l'emploi, le statut de l'emploi, le secteur de travail et le revenu de l'emploi (Piché, 2004; Guyon, 2003; Renaud et al., 2001; Guyon et CAMO-Personnes immigrantes, 2001; Dumont et Santos, 1996; Markova, 1996; Piché et Liane, 1995; Piton, 1991).

Le profil sociodémographique des immigrants en provenance d'Afrique subsaharienne et sélectionnés dans la catégorie des travailleurs qualifiés, (indépendants ou immigrants économiques) en fonction de leur capacité à s'intégrer harmonieusement dans la société d'accueil, nous indique qu'ils sont relativement jeunes et fort scolarisés. En effet, ces personnes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir dépassé le certificat d'études secondaires (67,5 %) et à détenir un

grade universitaire (24,3 %) que la population québécoise (51,2 % et 14,0 % respectivement). [...] Elles affichent « un taux d'activité (65,4 %) presque comparable à celui de l'ensemble de la population du Québec » (Québec, MICC, 2005c, p. 7). Plus que les autres, les indépendants présentent des profils satisfaisants par rapport aux exigences du marché du travail, (entre autres, leur haut niveau d'instruction et leur haut taux d'activité), bien qu'il y ait d'autres facteurs, comme l'origine ethnique et la discrimination, qui entrent en jeu pour empêcher cette intégration. Ces personnes expérimentent des trajectoires professionnelles difficiles, leurs plus grands défis étant ceux de la dévalorisation et de la déqualification des compétences acquises dans leurs pays d'origine, combinées à la discrimination systémique et à l'absence de ressources nécessaires pour l'intégration professionnelle. L'hypothèse est souvent faite que les employeurs, dans leurs pratiques d'embauche, prendraient des décisions sur la base de perceptions subjectives dévalorisant et disqualifiant les diplômes et les expériences acquis dans le pays d'origine. (Piché, Renaud, Gingras, 2002; Renaud et Cayn, 2006) Car, au-delà de leurs caractéristiques de capital humain, ces groupes d'immigrants se retrouvent concentrées dans des emplois précaires et les moins rémunérés. (Guyon, 2003; Guyon et CAMO-Personnes immigrantes, 2001). Bref, la discrimination semble l'hypothèse la plus répandue dans l'explication des différences d'intégration entre différents groupes d'immigrants (Richmond, 1992; Coleman, 1994; Wrench et Solomos, 1993; Richard, 2000, Borjas, 1994 cités par Piché, 2004, p. 172).

Cependant, à côté du capital humain, le rôle du capital social (ensemble de réseaux sociaux que peut avoir un individu ou un groupe d'individus au sein d'une société) ne serait négligeable.

De rares écrits relatifs à l'intégration des personnes dans la société parlent superficiellement des stratégies utilisées pour réaliser cette intégration, mais ils ne

posent jamais la question de savoir comment ces stratégies peuvent influencer les trajectoires vécues par les immigrantes africaines sur le marché du travail québécois. Ces écrits dévoilent la présence de voies et de moyens que les immigrants, comme les natifs, utilisent pour contourner les difficultés rencontrées pour réaliser cette intégration : la requalification (Renaud, 2005; Renaud et Piché, 2003), le recours au réseautage ou l'acquisition du capital social (Québec, MICC, 2005; Dumont, 1996; Steiner, 2005; Piché, 2004; Degenne et Forsé, 2004), l'entrepreneuriat (Juteau et Paré, 1996), l'enclave ethnique (Québec, MICC, 2005; Nash, 1991; Feng et Garnett, 2003) et le bénévolat (Devlin, 2000). Les résultats de ces recherches ont démontré que les stratégies d'intégration utilisées par les immigrants varient d'un individu à l'autre et d'un groupe d'immigrants à l'autre selon les variables de capital humain et de capital social, les traditions originellement intégrées dans le pays d'origine, la force numérique et organisationnelle des communautés ainsi que le contexte du pays d'accueil et que ces facteurs influencent positivement ou négativement les trajectoires d'intégration vécues. De plus, les recherches comparant les immigrants avec les natifs, montrent que la situation est très variable selon les groupes d'immigrants. (Piché, Renaud et Gingras, 2002, p.64).

## CHAPITRE III

### MÉTHODOLOGIE

#### **3.1. Le choix de l'approche méthodologique**

Conformément à l'objectif spécifique de notre recherche qui est d'examiner les stratégies d'intégration réalisées par des immigrantes africaines qualifiées sur le marché du travail québécois, et compte tenu du peu de données sur le processus même d'intégration professionnelle, en particulier en ce qui concerne l'immigration africaine, récente au Québec, nous avons opté pour une approche sociologique qualitative de collecte de données. Au sein de cette expérience, nous nous sommes attardée plus particulièrement aux stratégies qu'elles développent. Par ailleurs, cette approche nous permet de travailler dans une perspective interactionniste, mettant en valeur la subjectivité des acteurs : « L'interactionnisme symbolique soutient que c'est la conception que les acteurs se font du monde social qui constitue, en dernière analyse, l'objet essentiel de la recherche sociologique » (Coulon, 2004, p. 14). Dans le cas concret de notre étude, nous sommes partie des perspectives et des actions menées par les immigrantes africaines en vue de s'intégrer au marché du travail québécois pour comprendre les stratégies qu'elles développent pour réaliser leur intégration professionnelle.

#### **3.2. Le choix de l'entrevue semi-dirigée**

C'est grâce à la technique de l'entrevue semi-dirigée, qu'elles ont pu décrire leur processus de recherche d'emploi et d'intégration professionnelle et le sens qu'elles lui donnent. L'entrevue semi-dirigée est, selon Guibert et Jumel (1997, p. 102), une méthode qui « consiste à faciliter l'expression de l'interviewé en l'orientant vers des thèmes jugés prioritaires pour l'étude tout en lui laissant une certaine autonomie ».

Poupart (1997) abonde dans le même sens que Coulon (2002) quant aux arguments qui sous-tendent le recours à l'entretien de type qualitatif en tant que technique de collecte de données dans la recherche sociologique :

L'entretien de type qualitatif s'imposerait parmi les outils d'information susceptibles d'éclairer les réalités sociales, mais, surtout, comme instrument privilégié d'accès à l'expérience des acteurs. [...] le recours aux entretiens demeure, en dépit de leurs limites, l'un des meilleurs moyens pour saisir le sens que les acteurs donnent à leurs conduites, la façon dont ils se représentent le monde et la façon dont ils vivent leur situation, les acteurs étant vus comme les mieux placés pour en parler (Poupart, pp. 174-175).

Blanchet et Gotman (2007, p. 24) notent pour leur part que cette technique est

particulièrement pertinente lorsque l'on veut analyser le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques, aux événements dont ils ont pu être les témoins actifs; lorsque l'on veut mettre en évidence les systèmes de valeurs et les repères normatifs à partir desquels ils s'orientent et se déterminent. Elle aura pour spécificité de rapporter les idées à l'expérience du sujet.

Cette technique convient également à l'étude des groupes minoritaires ou dominés, peu représentés dans des discours dominants, comme les minorités visibles desquelles est tiré notre échantillon. Nous citons Poupart (1997, p. 178) qui définit l'entretien semi-directif comme :

un instrument privilégié pour dénoncer, de l'intérieur, les préjugés sociaux, les pratiques discriminatoires ou d'exclusion et des iniquités dont peuvent faire l'objet certains groupes considérés comme différents, déviants ou marginaux, certaines minorités ethniques ou encore les victimes de toutes sortes.

Pour prévenir d'éventuelles résistances et amener nos répondantes à collaborer de façon à produire un discours qui soit le plus valable et le plus crédible en lien avec l'objet d'étude, chaque entrevue débutait par une présentation qui consistait à tenter de convaincre de l'intérêt et de l'utilité de l'entretien. Ainsi, nous avons procédé à

l'explication des objectifs de l'entretien et des fins auxquelles les résultats allaient servir d'une part, et justifié le choix de notre échantillon d'autre part. De plus, nous avons veillé à obtenir le consentement de chaque répondante sur l'usage de l'instrument d'enregistrement sonore en rassurant sur la confidentialité de l'enregistrement et l'usage anonyme du discours produit.

La grille d'entretien et la consigne de départ ont été conçues de manière à amener la répondante à faire un récit contextualisé de sa trajectoire d'intégration professionnelle, de ses représentations du marché du travail au Québec et des stratégies qu'elles avaient développées en conséquence.

À l'intérieur de cette grille, une série de sous-dimensions était prévue pour chacun des principaux thèmes abordés. Après la présentation de l'entretien, nous énoncions une consigne inaugurale qui faisait appel à une réponse narrative, la moins interrompue possible des répondantes. Les relances intervenaient pour guider l'entretien, approfondir les thèmes évoqués et favoriser la progression dans l'ordre des thèmes de la recherche.

### **3.3. Les thèmes de la recherche et les variables contrôlées**

La revue des écrits faits en rapport avec la question de l'intégration économique des immigrants au Québec et au Canada nous a permis de définir les grands thèmes de départ de nos entretiens inscrits dans un récit chronologique et contextuel de leurs trajectoires d'intégration professionnelle. De plus, nous avons veillé à obtenir les informations sur les variables essentielles à l'analyse ultérieure de leur discours. Ces thèmes et variables sont :

- Les circonstances d'immigration au Québec : le statut d'immigration et la catégorie d'admission, la trajectoire d'immigration depuis l'Afrique au Québec (en passant ou non par d'autres pays), les motifs d'immigrer au Québec et les attentes par rapport au marché du travail au moment de l'immigration, les

diplômes et les expériences de travail acquis avant l'immigration, l'âge à l'immigration ainsi que le statut marital et familial au moment de l'immigration et actuel.

- L'expérience personnelle du processus d'intégration au Québec : la durée de résidence au Québec, les trajectoires professionnelles réalisées, c'est-à-dire les expériences de travail depuis la recherche du premier emploi au Québec jusqu'au moment de l'entrevue (statut, secteur de travail et revenu de l'emploi), les changements dans le statut marital et familial en cours de trajectoire, les difficultés spécifiques rencontrées en tant qu'immigrante africaine et les stratégies utilisées pour s'en sortir et réussir son intégration professionnelle au Québec.
- Le rôle des réseaux sociaux : les liens forts (la famille et les amis) et les liens faibles (professionnels).
- La perception que l'immigrante africaine a de ses compétences et de sa propre situation socioprofessionnelle au Québec : l'image que l'immigrante africaine se fait de sa place sur le marché du travail québécois : emploi correspondant à ses compétences? Se sent-elle intégrée ou discriminée?

La recension des écrits sur la question de l'intégration économique des immigrants nous a permis de dégager les variables indépendantes qui jouent habituellement sur le processus d'intégration professionnelle des immigrants et que nous avons retenues:

1° Le capital humain : le degré de scolarité nous a permis d'établir le lien entre le niveau d'instruction atteint, les types des stratégies d'intégration professionnelle et la façon dont la personne s'intègre. L'âge est une variable fondamentale dans l'étude de la population. Cette variable nous a permis d'évaluer l'effet de la structure d'âge de cette population dans le choix des stratégies et sur leurs trajectoires professionnelles au Québec. Le sexe : cette variable a servi à étudier la position professionnelle de la femme d'Afrique subsaharienne dans le contexte québécois. La catégorie d'admission nous a permis d'examiner les processus d'intégration et les résultats



encourus sur le marché du travail québécois en regard des circonstances d'immigration au Québec.

2° Le capital social : nous avons examiné comment les immigrantes d'Afrique subsaharienne utilisent les réseaux sociaux dans leur processus d'intégration au marché du travail québécois.

### **3.4. L'échantillon de recherche**

#### **3.4.1. L'échantillonnage théorique**

Attendu que la construction d'un échantillon de recherche consiste à bien cerner les limites et la composition de la population à l'étude, il s'est avéré nécessaire de déterminer le profil de répondantes susceptibles de produire une information pertinente en regard de notre question (et de notre hypothèse) de recherche, puis de préciser le mode d'échantillonnage et la taille de l'échantillon de recherche. Nous avons choisi des répondantes actives sur le marché du travail québécois et y détenant actuellement un emploi, afin de pouvoir étudier rétrospectivement leurs stratégies d'intégration professionnelle. Nous avons choisi des immigrantes établies au Québec au moins 5 ans, pour qu'elles aient eu le temps de s'acculturer au système et de se qualifier, le cas échéant. Enfin, notre échantillon est constitué de répondantes diplômées universitaires. Ce choix a été motivé par le fait que les recherches antérieures à la nôtre démontraient qu'un haut niveau de qualification hausse l'employabilité.

#### **3.4.2. L'échantillonnage empirique**

Pour déterminer la taille de l'échantillon, nous nous sommes référée au postulat de Guibert et Jumel (1997, p. 107) qui dit que « la taille de l'échantillon sera fonction du degré d'homogénéité de la population étudiée : plus la population est homogène, plus faible sera la taille de l'échantillon ».

En regard de ce qui précède, et en fonction du cadre dans lequel cette recherche est réalisée, nous avons estimé qu'un nombre de dix entrevues d'immigrantes africaines francophones détentrices de diplômes universitaires, au moment de l'entrevue, suffirait pour obtenir des informations relativement saturées sur leurs stratégies d'intégration au marché du travail québécois. Concernant la limite géographique de l'étude et son homogénéité relative, nous nous intéressons spécifiquement aux femmes immigrantes d'Africaine subsaharienne montréalaises et francophones pour des raisons de faisabilité en termes d'accessibilité des répondantes et justement de la langue de recherche. Leurs pays d'origine sont respectivement: le Bénin, la Côte d'Ivoire, les Îles Comores, le Mali, la République Démocratique du Congo (RDC), le Rwanda, le Tchad et le Togo. Pour maximiser les chances d'apparition de la diversité des points de vue et de la complémentarité dans les données recueillies auprès de l'échantillon homogène permettant de dresser le profil des diverses trajectoires empruntées par nos répondantes sur le marché du travail québécois, nous avons défini les critères de diversification. La diversité est ici définie en fonction de variables stratégiques liées aux thèmes de l'étude.

- Les tranches d'âge 25-39 ans et de 40-55 ans;
- La catégorie d'admission (immigrantes indépendantes, étudiantes et réfugiées) ;
- Le statut du poste occupé (emploi égal ou inférieur au niveau de qualifications);
- La concordance entre le domaine du poste et les qualifications.

Nous nous intéressons plus particulièrement aux cohortes arrivées durant la période de 1990 jusqu'en 2002, qui correspond à une arrivée importante d'Africains sur le territoire canadien. En effet, 64,0 % des personnes immigrées d'origine africaine recensée s'étaient installées au Québec durant cette période. (Québec, MICC, 2001, p.3). Dans le cas précis de ce travail, l'année 2002 indique la dernière date d'arrivée de la population cible, car les écrits scientifiques indiquaient qu'un intervalle de 5 ans est raisonnable pour que l'immigrant puisse dépasser la phase de désorganisation sociale et que son équilibre systémique soit rétabli, afin de pouvoir mettre en œuvre

une stratégie délibérée de son intégration professionnelle. Ce qui fait que la durée de résidence de nos répondantes au Québec varie de 9 à 22 ans puisqu'elles sont toutes arrivées durant la période de 1986 à 1999.

Quant aux statuts d'admission et d'immigration, six répondantes étaient venues comme étudiantes étrangères. Cinq d'entre elles sont aujourd'hui citoyennes canadiennes alors qu'une est résidente permanente. Sur les trois répondantes qui étaient demandeuses d'asile (refugiées) à leur arrivée, deux sont devenues citoyennes canadiennes tandis qu'une d'elles est résidente permanente. Sur les dix répondantes, une seule a immigré au Québec en tant qu'immigrante économique (elle avait résidé aux États-Unis auparavant). Elle est aujourd'hui citoyenne canadienne.

Pour ce qui est de l'âge de nos répondantes, il varie de 27 à 54 ans : cinq ont de 28 à 35 ans et les cinq autres sont âgées de 42 à 54 ans. Au moment de l'immigration six avaient de 18 à 25 ans, deux de 26 à 35 ans, et deux autres de 36 à 45 ans. Six de nos répondantes sont mariées. L'une a quatre enfants âgés de 16 à 22 ans. Une autre a trois enfants âgés de 5 à 13 ans. Trois ont deux enfants âgés de 5 à 19 ans. Une femme est mariée sans enfant. Trois autres répondantes sont conjointes de fait. L'une d'entre elles a deux enfants âgés de 22 et 29 ans, l'autre a un enfant âgé de 13 ans et une dernière sans enfant. Une seule répondante est célibataire et sans enfant.

Concernant leurs domaines de formation et leurs niveaux de qualifications, toutes nos répondantes détiennent au minimum un diplôme de baccalauréat universitaire. Parmi elles, deux femmes détenaient, à leur arrivée, un diplôme universitaire d'études graduées (l'une un diplôme de doctorat en économie des États-Unis et l'autre, un diplôme de maîtrise européen en gestion des entreprises). Toutes les autres répondantes détiennent un diplôme universitaire canadien dans différents domaines : deux femmes ont un diplôme de maîtrise, l'une en épidémiologie et l'autre en médecine vétérinaire et en environnement. Parmi les six femmes qui ont un diplôme

de baccalauréat, deux sont diplômées en administration des affaires, deux autres en sociologie, une autre en ressources humaines et une dernière en travail social. Certaines d'entre elles, en plus du diplôme universitaire, sont titulaires de certificats d'un an ou plus dans des domaines liés à leur formation universitaire : une immigrante a fait un certificat en marketing, dans le domaine de la collecte de fonds et de la gestion d'événements et une autre était provisoirement embauchée par un hôpital en attendant qu'elle obtienne son certificat de deux ans en soins infirmiers qu'elle poursuivait au moment de l'entrevue. Concernant leurs lieux de travail et de résidence, neuf d'entre elles résidaient et travaillaient à Montréal au moment de l'entrevue. Seule une répondante résidait en banlieue tout en travaillant à Montréal.

### 3.1. Tableau récapitulatif du profil des répondantes

Répondante	Pays d'origine	Âge (ans)	Durée de résidence (années)	Statut d'admission	Diplôme le plus élevé	Domaines de Formation	Secteurs de travail
F1	Tchad	28	9	Étudiante	Bacc	sociologie	Organismes communautaires
F2	Rwanda	46	11	Réfugiée	Maîtrise	Gestion des entreprises	
F3	RDC	35	12	Réfugiée	Bacc	Travail social	
F4	Mali	51	10	Immigrante économique	Ph.D	économie	Fonction publique du Québec
F5	Mali	44	16	Étudiante	Maîtrise	environnement	Embauche Conditionnelle par un hôpital
F6	Îles Comores	54	14	Étudiante	Maîtrise	épidémiologie	Organisme communautaire
F7	Côte d'Ivoire	32	9	Réfugiée	Bacc	sociologie	
F8	Togo	30	11	Étudiante	Bacc	Administration des affaires	
F9	Bénin	27	9	Étudiante	Bacc	Gestion de ressources humaines	Compagnie de Transport
F10	Togo	42	22	Étudiante	Bacc	Administration des affaires	Fonction publique du Québec

### 3.5. Analyse qualitative des données

L'analyse qualitative d'entrevues «consiste à sélectionner et à extraire les données susceptibles de permettre la confrontation des hypothèses aux faits » (Blanchet et Gotman, 2007, p. 89). Au fur et à mesure que nous effectuons la recherche sur terrain, nous procédions à la transcription des entrevues dans leur verbatim, au codage thématique de données recueillies et à l'analyse verticale (contenu d'une entrevue), puis transversale (comparaison des entrevues) afin de pouvoir raffiner la grille d'entrevue quand il s'avérait nécessaire. Dans ce contexte, l'analyse s'est effectuée sur l'ensemble des entrevues considérées comme des unités de comparaison. Pour ce faire, nous avons suivi systématiquement quatre principales étapes pour faire une analyse entretien par entretien, puis faire une synthèse d'analyse thématique et initier le travail de production et d'interprétation des résultats :

**1° Analyse thématique verticale:** Nous avons procédé par le découpage du discours des femmes en unités élémentaires reproductibles, c'est-à-dire les thèmes principaux et les thèmes spécifiques et coder les noyaux de sens afin de pouvoir synthétiser les informations complexes contenues dans le discours des répondantes et construire une grille d'analyse axée sur la problématique et les hypothèses de recherche. Ces codes renvoient aux principaux thèmes de notre grille auxquels s'ajoutent les nouveaux thèmes amenés par notre répondante. « L'analyse thématique défait en quelque sorte la singularité du discours et découpe transversalement ce qui, d'un entretien à l'autre, se réfère au même thème. Elle ignore ainsi la cohérence singulière de l'entretien, et cherche une cohérence thématique inter-entretiens » (Blanchet et Gotman, 2007, p.96).

**2° Élaboration de catégories conceptuelles:** il s'agit de regrouper les thèmes semblables, regrouper les différents codes (thèmes et sous-thèmes) en catégories conceptuelles constituant une dimension pertinente du phénomène d'intégration professionnelle des immigrantes africaines. Puis, qualifier le contenu des thèmes par repérage du noyau central et des schèmes périphériques.

**3°Analyse dynamique :** il s'agit de reconstituer la logique du discours de la répondante et faire une analyse critique de cette logique à partir des fondements idéologiques de son discours, identifier des processus en action et de leurs déterminants, puis relier les données à des théories sociologiques.

**4° Analyse thématique transversale :** il s'agit d'effectuer des analyses comparées des différentes entrevues sur le plan des contenus et des logiques des immigrantes africaines, d'identifier les variables indépendantes pertinentes et dégager les divergences tout en repérant leur variation et chercher les éléments expliquant cette variation au cœur de ces processus.

## CHAPITRE IV

### LES TRAJECTOIRES D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES RÉPONDANTES: ANALYSE DESCRIPTIVE

#### 4.1. Introduction

Le quatrième chapitre est consacré à la présentation des résultats de la recherche sur terrain. Nous présenterons, dans ce chapitre, les données récoltées au moyen d'entrevues que nous avons réalisées avec des immigrantes africaines au sujet de leurs expériences personnelles d'intégration sur le marché du travail québécois.

Rappelons ici que l'objectif de cette recherche est d'étudier comment les stratégies utilisées par des immigrantes d'Afrique subsaharienne influencent leurs trajectoires d'intégration sur le marché du travail québécois. Pour ce faire, nous avons effectué dix entrevues auprès de femmes immigrantes d'origine africaine. Les principales dimensions explorées en regard du processus d'intégration professionnelle sont le contexte pré-migratoire (les circonstances d'immigration au Québec, la situation professionnelle de départ, les attentes par rapport au marché du travail, le statut d'admission au Québec), puis le contexte post-migratoire, c'est-à-dire, l'expérience personnelle d'intégration professionnelle, les éléments facilitateurs et les difficultés rencontrées ainsi que les stratégies initiées pour contrer ces dernières, au regard des facteurs individuels de capital humain et de capital social des immigrantes africaines.

#### 4.2. Le contexte pré-migratoire

Cette section concerne la présentation descriptive des trajectoires d'immigration de nos répondantes au Québec.

##### 4.2.1. Les trajectoires d'immigration au Québec et les catégories d'admission des répondantes

Pour six de nos répondantes, l'immigration est motivée par la poursuite des études universitaires au Québec. Sur dix répondantes, six sont arrivées au Québec avec le

académique qu'elles ont décidé de rester au Canada. L'une des répondantes rejoignait son mari qui était établi au Québec depuis longtemps alors que les trois autres sont arrivées au Québec en tant que demandeuses d'asile.

#### **4.2.1.1. Étudiantes étrangères : de l'obtention d'un diplôme à celui d'un statut d'immigration**

Le cas de la répondante F5 illustre la situation de quatre autres qui ont été admises au Québec en tant qu'étudiantes étrangères. Elle est venue au Québec en 1992, à l'âge de 28 ans, avec un diplôme de maîtrise en médecine vétérinaire pour faire une autre maîtrise en environnement et c'est au bout de ses études qu'elle a décidé de rester au Québec :

J'ai eu une formation antérieure en médecine vétérinaire en Europe. Quand j'ai terminé, je suis rentrée au pays pour travailler, mais j'ai vu qu'il y avait une opportunité de bourse pour venir étudier au Canada. J'ai postulé, j'ai eu la bourse d'études pour venir faire une maîtrise en environnement. Quand je suis arrivée ici, j'ai fait une maîtrise en environnement à l'UQAM. En faisant cette formation, je n'avais qu'un statut d'étudiante étrangère, mais après ma formation, ça n'a pas été facile de trouver un statut d'immigrant ici. Donc, arrivée ici, je n'avais pas l'expérience de travail bien sûr, mais pour trouver du travail en environnement aussi, il fallait que je change de statut parce qu'à ce moment mon statut d'étudiant ne me permettait pas de travailler ici. [...] On a fait les démarches pour avoir le statut d'immigrant, ça a pris trois à quatre ans, quand on l'a eu, la recherche d'emploi n'a pas été facile non plus. (F5)

Une autre étudiante étrangère admise au Québec en 1994 pour faire une maîtrise en épidémiologie dans le but de perfectionner sa carrière en Afrique au retour, cette autre immigrante s'est vu obligée de suspendre ses études pour régulariser son statut de réfugiée suite aux problèmes politiques dans son pays d'origine:



Après le diplôme d'État d'infirmière en 83, j'ai travaillé dans mon pays d'origine en tant qu'infirmière de 83 à 85. Par la suite, je suis partie faire une formation [ailleurs en Afrique], toujours avec une bourse de l'OMS, pour devenir infirmière enseignante. Avec mon diplôme d'infirmière-enseignante, je suis retournée dans mon pays, j'ai enseigné à l'école nationale de santé de 87 à 94. On formait des infirmières, des sages-femmes, des techniciens d'assainissement, des techniciens dentaires, des techniciens aussi pour faire la promotion de la santé. C'est pour cela qu'en 94, on m'a donné une bourse pour venir faire une formation en santé communautaire. Mais, entre temps, tout en enseignant dans cette école là, j'avais eu une bourse dans le cadre d'un projet entre la province de Québec et particulièrement l'université Laval avec mon pays d'origine. Je suis venue ici en 91, j'ai fait deux sessions à l'Université Laval pour un certificat en santé communautaire. Donc, je suis retournée dans mon pays d'origine en 82 et j'ai enseigné jusqu'en 94. En 94, j'ai eu une autre bourse de la francophonie et là j'avais décidé de venir en faire plutôt une maîtrise en épidémiologie. De 94 jusqu'en 96 tout se déroulait comme je l'attendais pour mon programme, mais entre temps il y a eu les problèmes politiques dans mon pays d'origine, et là, j'ai eu des problèmes au niveau des études. J'ai dû arrêter un peu, j'ai demandé le statut de réfugiée parce que je trouvais que ce n'était plus possible pour moi de rentrer immédiatement en ce moment là. Au moment où j'avais demandé le statut de réfugié, il fallait tout arrêter, parce qu'à ce moment, on n'a plus de statut. On nous a acceptés en tant que réfugiés en 97 et fin 98 on nous a acceptés en tant que résidents permanents. (F6)

#### **4.2.1.2. Réfugiées et regroupement familial : une immigration moins planifiée**

Alors que certaines répondantes ont choisi volontairement de venir au Québec, immigrer au Québec n'a pas été, pour trois de nos répondantes, un choix délibéré. C'est le cas de cette immigrante, arrivée au Québec en 1997 à l'âge de 35 ans, en passant par d'autres pays pour fuir les tragédies de son pays d'origine :

Pour immigrer au Québec, ça n'a pas été un choix délibéré : on a dû quitter le pays suite à la tragédie qui sévissait alors mon pays d'origine. Chacun devait sauver sa vie, c'était le sauve-qui-peut. Je suis arrivée au Québec en passant par plusieurs pays africains, à la recherche d'un pays qui pouvait m'accueillir et m'assurer vraiment de la sécurité. Je suis arrivée au Québec en 97, je me suis établie à Montréal. Quand je suis arrivée, ma première préoccupation

c'était d'abord le dossier d'immigration. Mais en même temps une fois que j'avais mon statut de réfugiée, j'avais commencé ma recherche d'emploi. Et ce n'était pas aussi facile...(F2)

Enfin, l'une des répondantes est arrivée au Québec avec le statut de résidente permanente, alors qu'elle rejoignait un mari qu'elle venait d'épouser au moment où elle faisait ses études doctorales en économie aux États-Unis. Cette immigrante avoue avoir accidentellement immigré au Québec:

Définitivement l'immigration n'est pas facile, on y pense toujours avant de le faire, mais ce n'est pas facile. On ne connaît pas les réalités, mais moi disons que le fait que je vienne ici au Canada, disons que c'est vraiment accidentel : moi je n'ai jamais rêvé venir vivre ici au Canada. C'est le fait que j'ai rencontré ce monsieur et puis que c'est quelqu'un de mon pays et tout tout tout! Finalement je me suis laissée tenter parce qu'il me disait que les possibilités ici au Canada sont grandes, qu'ils ont besoin de gens pour travailler, même aujourd'hui le Canada le dit, sauf que quand tu arrives, c'est autre chose! (F4)

#### **4.2.2. Formation et expérience de travail antérieur à l'immigration**

Avant d'entamer la question des stratégies initiées par les immigrantes africaines pour s'intégrer au marché du travail québécois, il s'est avéré important de connaître leur situation professionnelle de départ. Six immigrantes sont venues au Québec avec des diplômes universitaires. Seules deux des trois qui détenaient, avant leur immigration, un diplôme d'études universitaires avancées (maîtrise et doctorat) avaient accumulé une expérience professionnelle avant leur départ. Les quatre autres n'avaient complété que leurs études secondaires.

##### **4.2.2.1. Le cas des répondantes hautement qualifiées et expérimentées au départ**

Des six étudiantes de notre échantillon, deux avaient au départ des diplômes d'études universitaires avancées, européens ou nord-américains et avaient une expérience de

travail antérieure à l'immigration. Elles avaient occupé des postes hautement qualifiés en Afrique, ce qui rejoint les données présentées dans notre problématique sur la surqualification des immigrants africains par rapport à d'autres groupes d'immigrants. L'une travaillait comme responsable attachée à la direction générale d'un ministère.

Ma formation je l'ai faite [en Europe]. Alors, après avoir terminé ma maîtrise en gestion des entreprises, je suis rentrée [en Afrique] en 85. Mais comme j'avais encore de jeunes enfants, (j'étais encore aussi très jeune, j'avais 22 ans à ce moment-là, j'avais un bébé d'un an et puis je suis arrivée quand j'étais enceinte, j'ai accouché deux semaines après), ça fait que j'ai dû attendre pour faire une application à un emploi. J'ai commencé mon premier emploi au mois de mars 86. J'occupais le poste d'attachée à la Direction générale au sein d'un ministère : je m'occupais des secteurs du commerce et de l'industrie. Et j'ai travaillé là depuis mars 86 jusqu'en septembre 90. Depuis octobre 90, j'ai travaillé avec une organisation de femmes et là j'étais responsable de l'étude et de l'évaluation des projets pour la promotion et l'amélioration de la condition de la femme. Et à partir de 92, j'ai occupé un poste de responsable du service de gestion dans un Centre hospitalier et j'ai travaillé là jusqu'à ce que je quitte le pays, quand ont commencé les troubles. (F2)

À côté de ses longues années d'expérience de travail en Afrique, l'immigrante F4, quant à elle, détenait deux diplômes européens (en ingénierie commerciale européen et en administration et gestion). Elle était directrice d'un important département dans une banque internationale :

D'abord, moi j'avais fait mes études en Europe avant quand j'étais plus jeune, j'avais fait HEC de 76 à 81, donc j'avais un diplôme d'ingénieur commercial et après j'avais fait aussi une maîtrise en administration et gestion de 82 à 84. Après quand je suis rentrée en Afrique, j'ai travaillé pendant une dizaine d'années dans une banque internationale. Je travaillais au département de comptabilité, et puis, au moment où j'ai quitté, j'étais déjà devenue la directrice du département finance et comptabilité de cette Banque Internationale pour toute une partie de l'Afrique. (F4)

La même répondante a poursuivi ses études aux États-Unis avant d'immigrer au Québec. Au moment de l'immigration, elle détenait un nouveau diplôme de maîtrise en économie et était sur le point d'obtenir un diplôme de doctorat en économie. Au moment de l'entrevue, elle avait déjà obtenu son doctorat:

J'étais partie aux États-Unis pour faire des études, en réalité je voulais être bilingue. J'ai fait une maîtrise en économie aux États-Unis, et, après j'ai continué sur le Ph. D. Avant la fin du Ph. D., justement je me suis mariée et puis je suis venue ici. Une fois ici, il fallait commencer à chercher un emploi. Évidemment, comme toute mon expérience en Afrique se trouvait dans la comptabilité, j'ai essayé de trouver un emploi en comptabilité, et puis ce n'était pas possible parce qu'il fallait faire un CGA (Comptabilité Générale Agrégée) pour pouvoir pratiquer comme comptable, et c'est de longues études, et puis je n'avais pas du tout envie de recommencer encore à faire des études. C'était très difficile et puis comme je savais que je ne pouvais pas de toutes les façons travailler comme comptable, je me suis inscrite dans les agences, parce qu'en été ils ont toujours besoin des gens pour aller faire les remplacements dans les compagnies pour les gens qui partent en vacances. (F4)

#### **4.2.2.2. Le cas des répondantes qualifiées sans expérience professionnelle antérieure à l'immigration**

Les trois répondantes de cette catégorie sont venues au Québec pour poursuivre des études universitaires. Elles détenaient des diplômes universitaires (une maîtrise et deux baccalauréats) mais n'avaient pas d'expérience de travail antérieur à l'immigration. L'une d'entre elles détenait un diplôme européen de maîtrise en médecine vétérinaire à son arrivée et détient aujourd'hui un diplôme québécois de maîtrise en environnement. Les deux autres détenaient des baccalauréats à leur arrivée et détiennent aujourd'hui des diplômes universitaires québécois (un baccalauréat en administration des affaires et un baccalauréat en gestion des ressources humaines).

Examinons le cas de la répondante F8 qui est arrivée au Québec en 1997 à l'âge de 19 ans pour faire un baccalauréat en administration des affaires :

En Afrique, je n'ai pas travaillé, j'étais jeune, j'étais étudiante, et je suis arrivée d'ailleurs au Canada en tant qu'étudiante étrangère, donc j'ai étudié de 1997 à 2004. Je suis arrivée avec le baccalauréat général du système français en sciences économiques et sociales de l'université française en Afrique. Arrivée ici, j'ai commencé avec un baccalauréat en administration des affaires à l'UQAM, j'avais pris l'option gestion internationale. Par la suite, j'ai fait un certificat d'un an en marketing toujours à l'UQAM. J'ai fait ensuite un certificat de second cycle en 2004 à l'université Concordia dans le domaine de la collecte de fonds et la gestion d'événements et ça, c'est mon dernier diplôme. (F8)

Le cas de la répondante F9 est semblable au précédent. Elle est arrivée au Québec en 1999, à l'âge de 18 ans : «Ma formation en Afrique, c'est jusqu'au baccalauréat en sciences économiques et sociales et je n'ai pas d'expérience de travail en Afrique. Donc, après ça, je suis venue directement ici». (F9)

Enfin la répondante F5 détenait un diplôme européen de maîtrise en médecine vétérinaire mais elle n'avait pas d'expérience de travail quand elle est arrivée au Québec pour poursuivre ses études universitaires. Au moment de l'entrevue elle avait obtenu une maîtrise en environnement au Québec.

#### **4.2.2.3. Le cas des répondantes moins qualifiées et sans expérience de travail antérieur à l'immigration**

Enfin, trois répondantes (F1, F3 et F7) n'avaient qu'un diplôme d'études secondaires et pas d'expérience de travail au moment de leur immigration au Québec.

### 4.2.3. Des attentes élevées par rapport au marché du travail canadien

Toutes les répondantes espéraient pouvoir se réaliser au Canada sur les plans professionnel et économique. Le cas de cette répondante illustre bien les aspirations des six répondantes qui ont immigré au Québec pour poursuivre des études universitaires. Elle espérait pouvoir se réaliser après avoir complété son baccalauréat au Québec:

À l'origine j'étais jeune, je voulais donc compléter mes études le plus rapidement possible puis trouver un bon travail le plus rapidement possible, faire de l'argent très rapidement, être établie et installée. Je me disais dans un délai de cinq, six ans j'allais déjà être complètement établie, stabilisée, indépendante financièrement des parents. C'était ça mes attentes d'une manière générale quand je suis venue au Canada. (F8)

Les répondantes qui sont arrivées au Québec en tant que réfugiées avaient les mêmes attentes que les étudiantes par rapport au marché du travail québécois. L'une d'elles, la répondante F2, avait un diplôme de maîtrise en gestion des entreprises et une expérience de travail au moment de l'immigration, alors qu'une autre réfugiée (F3) n'avait qu'un diplôme d'études secondaires et une autre (F7) était à l'université. Après avoir régularisé leur statut d'immigration, ces dernières ont fait un baccalauréat au Québec pour atteindre leurs objectifs professionnels. Prenons pour exemple l'expérience de la répondante F7 : au moment de son immigration au Québec, cette répondante était en deuxième année d'université et n'avait pas d'expérience de travail en Afrique.

C'est sûr que j'avais des attentes parce que quand je suis venue ici, j'étais déjà à l'université. Ma première année je ne pouvais pas espérer un job extraordinaire puisque déjà j'étais étudiante : je ne travaillais pas avant de venir, mais je me disais quand même qu'une fois arrivée ici après avoir fait trois années d'études universitaires, que dans les six mois, huit mois qui suivent, on peut se trouver un job dans son domaine d'études. Mais ça n'a pas été le cas à moi, alors j'ai été déçue à ce niveau -là. Ça c'est par rapport à moi,

mais par rapport aux personnes immigrantes que je connais, que je côtoie, c'est quand même une déception parce que ces personnes sont arrivées comme immigrantes reçues et qui avaient des qualifications. C'est des personnes qui travaillaient dans leurs pays d'origine : des médecins, des ingénieurs, [des gens de toutes sortes de métiers] qui arrivent ici et qui ne sont pas capables de se trouver un travail dans leur domaine d'études, parce que justement on ne leur a pas dit que l'expérience canadienne allait jouer un rôle important et que leurs diplômes n'allaient pas être validés une fois arrivées ici. Moi, je me suis rétrogradée moi-même quand je suis arrivée ici, j'étais en deuxième année [d'université], j'aurais pu faire des équivalences ici pour gagner quelques crédits à l'université, (...) mais j'ai décidé d'aller refaire le programme à zéro. Ma déception est venue plutôt quand j'ai fini mes études, puisque je n'arrivais pas à comprendre qu'ayant fait mes études ici, soit aussi difficile de trouver du travail. (F7)

Une dernière répondante qui est venue pour rejoindre son mari au Québec alors qu'elle faisait un doctorat au États-Unis espérait trouver un emploi correspondant à ses diplômes européens et américains et surtout à son expérience de travail antérieure comme son mari lui avait dit que le Canada avait besoin de travailleurs.

### **4.3. Le contexte post-migratoire**

#### **4.3.1. Cheminements-types dans divers secteurs d'emploi**

En particulier les répondantes immigrées au Québec comme étudiantes ont été, au départ, bloquées dans leur recherche d'emploi par leur statut d'étudiantes étrangères. À l'époque, celles-ci n'étaient pas autorisées à travailler hors campus. Mais, au fil du temps, elles se sont rendu compte que même, une fois devenues citoyennes et diplômées canadiennes, les problèmes d'intégration au marché du travail québécois persistaient. Les répondantes de la catégorie des réfugiées ont fait face aux mêmes obstacles liés au statut d'immigration à quoi s'ajoute le manque d'expérience de travail canadienne et la discrimination. Considérons le cas d'une répondante qui a été admise en tant qu'étudiante étrangère, avec un diplôme européen de maîtrise en médecine vétérinaire. Arrivée au Québec en 1992, elle a fait une maîtrise en



environnement et un certificat en informatique. Avec le temps, elle voyait ses diplômes expirés parce qu'elle n'avait jamais travaillé dans ces domaines de formation. Elle a fait une formation pour actualiser sa maîtrise en environnement, mais en vain. Elle espérait pouvoir trouver un emploi qualifié une fois devenue citoyenne canadienne, mais elle a réalisé qu'elle reste défavorisée et discriminée sur le marché du travail, même dans les petits boulots, parce qu'elle est immigrante.

Je n'étais pas admissible au travail ici quand j'étais étudiante étrangère. Mais quand j'ai eu la maîtrise en environnement, avec tout le monde qui parlait d'environnement en ce moment, je croyais que j'avais déjà un truc en main pour pouvoir m'en sortir. Ma formation en médecine vétérinaire, il y avait 5 ans dessus là, et ce n'est pas une formation qui a été faite ici. Avec la formation qui a été faite ici, je ne voyais pas de raison pour laquelle j'étais marginalisée ou je n'arrivais pas à trouver du travail. D'abord j'ai commencé à chercher du travail à Québec, le seul que j'ai eu c'est de faire comme femme de ménage. Après on a déménagé à Montréal, j'ai terminé mon certificat en informatique que j'avais commencé à Québec et j'étais toujours à ma recherche d'emploi. Cette fois-ci j'avais déjà la résidence permanente, j'étais sûre qu'avec la résidence permanente, j'allais trouver du beau travail. Après la résidence permanente, on m'a dit, attendez après la citoyenneté ça va venir. J'ai eu la citoyenneté, ça n'a pas débloqué non plus! Maintenant ce qui m'arrivait comme problème, c'est que mon diplôme de maîtrise en environnement n'était plus à la hauteur parce que ça faisait 4 ans que je l'ai eu et que je n'ai pas trouvé le travail dans ce domaine. J'ai suivi une formation d'actualisation de mon diplôme. La formation a duré plus d'une année et demie, mais ça a été comme du temps perdu pour moi parce que l'objectif que je visais n'a pas été atteint : depuis que j'ai fini là, rien du tout n'a bougé non plus. J'ai continué à faire mes recherches d'emploi, j'ai trouvé un autre emploi comme agent téléphoniste. Ce travail ne m'intéressait pas mais c'est le seul que j'avais trouvé pour pouvoir joindre les deux bouts. L'entreprise faisait des renvois parce qu'elle devenait plus petite et c'est juste nous les immigrants qui étions mis dehors. Moi je trouve que c'est une ségrégation, parce que si on fait des mises à la porte, ce n'est pas des Québécoises qui étaient là depuis 15 ans ou 20 ans, c'est les immigrants. Ça c'est un choc! Ça faisait trois fois que l'entreprise me mettait dehors. J'ai dit cette fois-ci, je vais tenter ma chance ailleurs. J'ai vu qu'en soins infirmiers il y avait des débouchés, je me suis inscrite à un programme de formation collégiale de deux ans au Collège de Maisonneuve, et si tout va bien je vais terminer ce programme dans quelques mois. (F5)



#### **4.3.1.1. Le secteur manufacturier comme porte d'entrée ou comme refuge sur le marché du travail québécois**

Les répondantes ont majoritairement commencé par travailler dans les manufactures, puis dans de petits boulots peu rémunérés avant de pouvoir trouver un emploi moins précaire ou plus proche de leurs qualifications au bout de leurs études universitaires au Québec. Par exemple, la répondante F7 a longtemps travaillé dans les manufactures et dans les petits boulots avant et pendant ses études universitaires. Ce n'est qu'après avoir obtenu son diplôme de baccalauréat en sociologie qu'elle a trouvé un emploi comme intervenante sociale dans un organisme communautaire :

Je ne travaillais pas quand j'étais en Afrique. Je suis arrivée ici en tant que réfugiée. Quand je suis arrivée ici, d'abord, j'ai commencé à travailler par l'entremise d'agences de placements. Je suis arrivée ici en décembre 1999, en mars 2000 déjà je travaillais dans le secteur manufacturier : je faisais de l'emballage, de l'étiquetage, ...en gros c'est ça. J'ai fait ça jusqu'à 2005 parce que je l'ai fait même pendant mes études. Les agences de placement ont joué un rôle important dans ma recherche d'emploi, parce que l'expérience canadienne quand tu ne l'as pas, le premier recours c'est les agences de placement. J'ai fait aussi un certain nombre de petits boulots et en 2001 je me suis fait inscrire à l'université pour faire un baccalauréat en sociologie. À part ça, j'ai travaillé comme intervenante sociale en milieu communautaire mais là, c'était plutôt après les études. (F7)

Même après des études universitaires au Québec, certaines répondantes n'arrivent pas cependant à trouver un emploi qualifié et se retrouvent toujours dans le secteur manufacturier, qui devient un secteur de relégation. C'est l'expérience, entre autres, de cette répondante munie d'un diplôme de maîtrise en épidémiologie de l'Université Laval. Cette répondante a connu un parcours d'intégration au marché du travail plus difficile que les autres à cause de sa trajectoire d'immigration particulièrement différente par rapport aux autres répondantes. Le fait de devoir passer par le statut de réfugiée, après celui d'étudiante étrangère, pour devenir résidente permanente expliquerait le début de difficultés de son processus d'intégration professionnelle.

Son niveau élevé de scolarisation et le domaine de formation n'ont paradoxalement pas non plus aidé à son intégration au marché du travail québécois. Elle a fini sa maîtrise en épidémiologie en 2004 à la suite d'un certificat en santé communautaire qu'elle avait fait auparavant au Québec en 1994. Elle n'a cessé d'alterner le travail manufacturier et le chômage jusqu'à la fin de 2007 quand elle a obtenu le poste correspondant à son domaine de formation, aussi moins payant, qu'elle occupait au moment de l'entrevue:

Avec une maîtrise en épidémiologie, avec un certificat en santé communautaire, je vais sur le bien-être juste pour payer mon loyer parce que des fois dans les manufactures il faut faire affaire avec des agences de placement et ce n'est pas toujours évident que les agences vont m'appeler. Et puis, quand les agences t'appellent, on t'envoie dans les manufactures où on t'utilise comme une bête et quand tu y vas, tu te sens tellement rabaissée que vraiment tu n'as qu'une seule envie de... Des fois, je dis «il suffit d'un rien pour virer dans la déprime ici». Je comprends les gens qui font vraiment de problèmes de dépression, de problèmes psychologiques et tout ça. Quand je suis allée dans ces manufactures, j'ai trouvé beaucoup d'immigrants qui étaient aussi calés, surtout les hommes qui étaient là : c'était des gens qui avaient au minimum un bacc. La majorité des Haïtiens qui étaient là, ils n'ont pas fait d'études, mais les immigrants africains, ils sont tous des bolés. Ce n'est pas pour dire que les Haïtiens n'étudient pas. Les Haïtiens qui étudient, ils ont le travail qu'il faut parce que leur communauté est bien structurée ici. Les Québécois qu'on trouve là-bas ce sont aussi les Québécois qui n'ont pas étudié. À un certain moment, je me suis dit «si je continue à travailler dans les manufactures, je vais m'abrutir en disant il faut payer les factures. Il faut que j'arrête pour focaliser mon énergie ailleurs». Finalement mon diplôme de maîtrise en épidémiologie est devenu comme une décoration.

[...] J'ai fini ma maîtrise en épidémiologie, pas de travail. Aujourd'hui, je travaille dans un organisme communautaire. Ce n'est pas vraiment le salaire que je souhaitais, parce qu'une personne qui a une formation et qui travaille en tant qu'intervenante communautaire, ici dans la province de Québec, quand même n'est pas payée à 11\$ de l'heure. Or moi, je suis payée à 11\$ de l'heure, mais je ne me plains pas parce que je me dis que j'ai trop souffert avant d'en arriver là. Donc, j'accepte ça! Je travaille là depuis octobre 2007, donc c'est juste vraiment tout récemment et c'est le premier endroit où je suis engagée comme permanente à temps plein. Je fais 32 heures par semaine, de minuit à 8 heures du matin. (F6)

#### 4.3.1.2. Une promotion passant par les organismes communautaires

Après le travail dans la manufacture et dans les petits boulots, sept de nos répondantes travaillent dans des organismes communautaires. Les répondantes qui travaillent dans des organismes communautaires regrettent toutes de ne pas avoir trouvé d'emploi stable, puisqu'elles occupent des emplois temporaires ou contractuels. Bien qu'elles aient toutes un diplôme universitaire, six répondantes sur sept qui travaillent dans des organismes communautaires occupent des postes moins rémunérés même si elles travaillent toutes dans leurs domaines de formation. De façon générale, elles y ont trouvé des emplois plus proches de leurs qualifications, mais souvent précaires, peu rémunérés et exigeants. Prenons l'exemple suivant pour illustrer les conditions de travail dans les organismes communautaires pour des répondantes qui y ont obtenu un emploi au bout de leur cursus académique au Québec.

J'étais payée de 17,50\$ de l'heure, pour 31 heures par semaine. [...] Le poste correspondait à mon niveau de qualification, sauf que le salaire n'y correspondait pas, étant donné, je pense, le peu de moyens financiers qu'a l'organisme lui-même. Parce que j'accomplissais les tâches de trois personnes moi toute seule. L'intervention c'est le travail d'une personne, la coordination c'est le travail d'une personne et être assistante de recherche c'est un autre travail. Le problème c'est qu'en milieu communautaire la question salariale est peu odieuse parce qu'il ne s'agit pas d'entreprises qui rapportent de l'argent, elles vivent généralement sur des subventions. (F7)

Les conditions de travail objectivement désavantageuses du secteur communautaire ne répugnent cependant pas à toutes nos répondantes. C'est le cas d'une répondante qui a immigré au Québec en 1997 en tant que réfugiée. Elle détenait, à son arrivée, un diplôme de maîtrise européen en gestion des entreprises et une expérience de travail africaine. Contrairement aux cas précédents, cette répondante se dit satisfaite de son poste et de ses conditions de travail, bien qu'elle affirme que l'organisme

communautaire ne soit pas l'employeur idéal. À la question de savoir si son travail actuel concorde avec son domaine de formation, elle répond :

Je dirais que oui. Bien sûr peut-être un organisme communautaire n'est pas le meilleur endroit pour que je puisse mettre vraiment à profit 100% mes compétences. Je pourrais dire quand même que si je suis restée dans le poste c'est que quelque part je suis satisfaite. Il y a d'autres avantages qui ne sont pas monnayables que je peux avoir, et puis, en plus de cela, j'aime bien le travail que je fais, j'aime bien l'environnement de travail, euh...c'est ça qui me retient. Quand je compare le salaire, par exemple, au gouvernement parce qu'il fut un moment où je fus tentée quand même d'aller faire des recherches pour voir si je pouvais trouver un poste au gouvernement. [...] J'ai d'ailleurs fait des examens pour des postes qui offraient le salaire variant entre 38000 et 40000, et à un certain moment je me suis dit «pourquoi autant d'énergie»? Ce n'est pas aussi différent parce que quand j'ai commencé ici, j'ai commencé à 17\$ de l'heure, maintenant je suis rendue à 20 \$ de l'heure, ça me fait 36.400\$ par année. Alors, finalement j'ai abandonné mes recherches. (F2)

Bref, nos répondantes estiment généralement que si le secteur communautaire leur offre des emplois qualifiés, il n'offre guère, en revanche, des conditions de travail adéquates.

#### **4.3.1.3. Le secteur privé et la fonction publique du Québec**

Deux répondantes ont réussi à intégrer un secteur prometteur d'emploi, soit la fonction publique québécoise, après quelques années dans de petits boulots.

L'une d'elles, hautement qualifiée, est arrivée au Québec en 1998 avec le statut de résidente permanente. Elle détenait deux diplômes européens (une maîtrise en administration des affaires et un baccalauréat des hautes études commerciales). Elle avait également un diplôme de maîtrise américain en économie. Enfin, elle avait une expérience de travail dans les banques africaines. Non seulement ses qualifications n'ont-elles jamais été considérées, selon elle, par la banque canadienne où elle a eu

son premier emploi, mais elles auraient même été source de rivalité avec ses collègues de travail :

Je cherchais dans les banques et puis finalement j'ai trouvé dans une banque mais c'était un emploi de niveau inférieur. Je ne pouvais pas avoir d'emploi de niveau maîtrise. Je suis rentrée à un niveau qui correspond au niveau des caissières : c'est le dernier échelon, vraiment tu ne peux pas être plus bas que ça! Donc, c'est là que je suis rentrée en espérant que, une fois dans la banque, je pourrais monter parce qu'en Afrique, c'est comme ça dans les banques, quand tu rentres, après tu as la possibilité de monter en faisant des études. Alors, pour devenir professionnel, il fallait que j'aie fait des études pour devenir conseillère financière, puis j'ai dit «non, moi je ne veux plus recommencer à faire les études»! D'ailleurs mon doctorat n'était pas fini, et puis je n'étais même pas sûre qu'en finissant mon doctorat je pourrais avoir un emploi (F4).

Son expérience de la fonction publique a été nettement meilleure en termes de reconnaissance de ses qualifications, de rémunération et de meilleures conditions de travail, mais encore, elle s'y est sentie sous-utilisée :

À un moment donné, la fonction publique a commencé à organiser des concours, et puis il y a eu trois concours qui concernaient les gens qui ont des maîtrises en économie, en administration et gestion. J'ai fait les trois concours début 2000 et j'ai passé aux trois concours, mais je suis restée sur la liste d'attente toute l'année 2000. Finalement, j'ai été sélectionnée dans une entrevue seulement en mars 2001 et donc j'ai commencé à travailler en avril 2001. J'ai été obligée de laisser ma famille à Montréal pour aller travailler à Québec parce que je n'aimais pas du tout le travail de la banque, c'était un travail de très bas niveau et puis les gens n'étaient pas gentils avec moi parce que quand tu rentres dans la compagnie, ils vont commencer à te poser des questions. Et puis, ils vont se rendre compte que tu as beaucoup plus de diplômes qu'eux, parce que la plupart d'entre eux ils n'ont pas de grands diplômes comme ça, et quand ils vont se rendre compte que au fond tu n'es pas le va-nu-pieds qu'ils croyaient, que au fond tu as eu déjà [une expérience], ou que tu as déjà été une grande personnalité, ils vont essayer de te piétiner. En plus, je n'avais même pas de temps plein : je travaillais seulement 26 heures par semaine et j'étais payée 11\$ de l'heure. C'était vraiment l'enfer pour moi, quand j'ai quitté, j'étais à bord de la dépression.



Après ça je suis partie à Québec où au moins, je faisais un travail quand même de professionnel! Après les deux ans de probation, j'ai commencé à essayer de transférer vers Montréal. Mais, essayer de quitter Québec pour venir ici à Montréal, ça relève du parcours du combattant : j'ai dû encore patienter et puis recommencer ma chasse au travail, parce que ça devient une chasse au travail. Bien que tu sois déjà dans la fonction publique, quand tu veux transférer dans un autre ministère, tu repasses par le processus de sélection et tu vas encore refaire tes entrevues et puis on ne te retiendra pas nécessairement. Et puis, pour finir, en 2004 j'ai réussi à revenir ici à Montréal au sein du même ministère. Euh...dans la fonction publique, ils ont des classifications des postes. En général, tous les gens qui ont un diplôme de maîtrise en administration, en gestion, en économie et toutes les sections connexes, on nous appelle agents. Ils ont des grilles des salaires aussi, sauf que, là aussi, les expériences passées en Afrique, ils ne vont pas considérer ça non plus, c'est le même principe. Donc, je suis rentrée avec le même salaire que quelqu'un qui vient d'avoir sa maîtrise et puis qui commence. Le salaire c'est dans les trente mille par an. Mais les trente mille là ce n'est pas beaucoup, mais déjà que tu travailles dans ton domaine c'est une satisfaction morale. Et puis on te reconnaît comme professionnel. Tu travailles avec des gens qui sont au même niveau que toi, qui reconnaissent aussi ton niveau et qui sont obligés de te respecter. C'est pas la même chose que quand on va te mettre au niveau caissière et que tu es coiffée par des gens qui n'en savent pas plus que toi et qui te piétinent. (F4)

2° La deuxième répondante est arrivée au Québec en 1986 avec le statut d'étudiante étrangère et travaille également pour la Fonction publique du Québec. Elle était, au moment de l'entrevue, détentrice d'un diplôme québécois de baccalauréat en administration des affaires. Elle occupe un poste correspondant à ce niveau de qualification depuis 1992. Elle a eu sa permanence depuis 2002 et a atteint le sommet de son échelle salariale. Elle déplore le fait que, malgré l'expérience accumulée, elle est restée au même poste pendant 16 ans, parce que la promotion semble être basée non pas sur des critères de mérite, mais sur des critères discriminatoires. Les belles politiques sur la mobilité professionnelle restent théoriques, selon elle :

...J'ai ma permanence depuis 2002, mais, avec mes qualifications, je devrais être capable d'accéder à d'autres postes selon ma formation mais malheureusement je ne vois pas la couleur de ces postes parce qu'il y a des

critères, euh...je dirais discriminatoires. Ce n'est pas basé sur la qualification, il y a tout un jeu de trafic d'influence, on ne prend pas nécessairement la plus qualifiée, on prend euh...celle qui est le plus proche du patron. Vous passez des concours pour avoir des promotions mais vous restez sur une liste qui n'aboutit jamais, alors que normalement au Gouvernement, théoriquement, nous avons la mobilité professionnelle. Mais cette mobilité-là, dans les faits, n'existe pas. Concernant la rémunération, j'avais commencé à 28000\$ et là on est quand même 16 ans plus tard. J'ai un bacc, je travaille comme technicienne, donc je ne considère pas que j'ai atteint le sommet de ma carrière parce que normalement, je veux travailler comme conseillère donc on parle d'un salaire de 60000\$, chose à laquelle que présentement je n'ai pas accès. Je suis maintenant au-dessus de 47000 \$, ça fait un certain moment que j'ai atteint le top de salaire dans le poste que j'occupe, donc je n'évolue plus.  
(F10)

Bref, nos deux répondantes évoluant dans la fonction publique du Québec apprécient la stabilité de leur emploi, mais estiment être discriminées, en regard de leurs qualifications. La discrimination se fait de telle sorte que, à compétences égales, les employeurs qui les embauchent ne leurs donnent pas les mêmes conditions de travail.

Il ressort de nos entrevues, que les membres des minorités visibles sont représentées dans tous les secteurs de travail et qu'elles y sont concentrées dans les emplois de niveau inférieur.

#### **4.3.2. Les défis de l'intégration professionnelle des répondantes**

La section qui suit présente les problèmes qu'ont rencontrés les répondantes durant leur parcours d'intégration professionnelle au Québec et qui ont suscité leur intérêt à développer les stratégies d'intégration au marché du travail québécois :

#### 4.3.2.1. L'écart culturel

L'écart culturel correspond à la difficulté pour l'immigrant, de transposer de manière intacte les habitudes acquises dans le pays d'origine au sein de la société d'accueil.

À leur arrivée, l'ensemble des répondantes se heurtent aux questions relatives aux différences de cultures (notamment l'attitude adoptée devant son interlocuteur, l'art de convaincre et de savoir vendre ses compétences) et éprouvent de la difficulté à se faire embaucher et à s'intégrer au sein d'une équipe de travail sur le marché du travail québécois :

Nous les immigrants, c'est qu'on vient d'une autre culture où par exemple, moi dans mon pays d'origine, quand tu parles à une personne étrangère ou une grande personne, tu n'as pas le droit de la regarder droit dans les yeux : ça c'est l'un des grands obstacles ici au Québec. Tu as été éduqué comme ça, tu as grandi comme ça, tu viens ici, tu vas à une entrevue, tu as des bagages intellectuels mais, en te présentant, tu as l'air d'avoir un peu peur. On ne peut pas te faire confiance, on pense que tu caches quelque chose en arrière de tout ça, on veut que tu dégages tes capacités. Et puis il y a une autre culture : dans les pays africains francophones, on a eu l'héritage français où tu vas à une entrevue, tu laisses à l'intervieweur la chance de te découvrir. C'est comme si c'est au moment où tu vas commencer à travailler que tu vas démontrer tes preuves, alors qu'ici, maintenant où on se parle, soit tu me convaincs, je t'embauche, soit tu ne me convaincs pas je ne te prends pas. Et ça c'est tout un apprentissage. (F1)

Une fois qu'elles ont réussi à se faire embaucher, les différences culturelles continuent de constituer un blocage à l'intégration au sein d'une équipe de travail pour certaines des répondantes, qui travaillent dans des secteurs multiculturels, comme les organismes communautaires. Elles citent entre autres, la mésinterprétation culturelle:

C'est beaucoup plus la difficulté d'intégration même à l'intérieur de l'organisme. Avec les collègues de travail, on est issu des communautés culturelles différentes, les cultures sont complètement éloignées. Quand tu



arrives, des fois tu fais quelque chose qui peut être interprétée d'une autre façon par l'autre. Donc il y a cette différence quand même un peu difficile à gérer, mais avec le temps, on a appris à se connaître et puis ça marche. (F2)

#### **4.3.2.2. Culture professionnelle inadéquate**

Une autre difficulté signalée par l'une de nos répondantes est celle du manque de confiance quant aux aptitudes professionnelles, ce qui met certaines de nos répondantes dans une situation où elles doivent toujours prouver leurs capacités pour se faire acceptée par les collègues de travail.

Euh...le Directeur des opérations c'est un ingénieur de formation donc, il n'a pas beaucoup d'habileté en gestion des personnes. Les ingénieurs n'ont pas à penser à ceux qui sont autour d'eux, donc ils ont une attitude un peu hautaine. La difficulté que j'ai avec lui c'est d'apprendre à le connaître et que lui aussi apprenne à me connaître parce je trouve qu'il me fait pas confiance. Il me dit tout le temps ce n'est pas que je ne te fais pas confiance mais je vais valider avec ta patronne». Quand je lui fais une recommandation il dit «non, je ne suis pas d'accord avec toi, j'ai déjà vérifié ça, et ça c'était fait comme ça». C'est une difficulté que je trouve, je dois me battre pour me faire accepter. (F9)

#### **4.3.2.3. Traitement discriminatoire et différencié à l'égard des répondantes**

Un autre défi d'intégration évoqué concerne le genre de traitement que subit la personne immigrante nouvellement embauchée par ses collègues de travail ou ses supérieurs hiérarchiques. Cette dernière est perçue comme une étrangère ou une concurrente qui doit être tenue à l'écart et constamment soumise à l'épreuve, ce que n'a pas à subir un natif du Québec, à qui on offre l'encadrement refusé à notre répondante.

C'est sûr qu'au début c'est un peu difficile, tu dois prouver que tu sais travailler! Évidemment, quand je suis rentrée, ils ont tout de suite commencé à

me donner du travail et puis j'ai tout de suite parlé à mon boss «moi j'ai travaillé dans les banques, je n'ai jamais travaillé dans la fonction publique, je ne connais pas très bien le travail de la fonction publique, j'aimerais bien faire un stage même dans une autre direction». Il m'a dit carrément que ça ne se fait pas ici, qu'il faut que j'apprenne à travailler. Comme j'ai eu le courage de lui en parler, il a essayé de me mettre en contact avec une dame qui était dans la direction depuis 15 ans et qui a beaucoup d'expérience pour qu'elle m'encadre. Celle-là a refusé, elle a dit que pour qu'elle m'encadre, il faut qu'on lui paye une prime. Alors, j'ai compris que ce n'est pas les mêmes mentalités dans le milieu du travail. Autant en Afrique quand tu rentres dans le milieu du travail, les gens te prennent tout de suite comme un petit frère, comme une petite sœur, ils sont contents de te montrer le travail et de t'encadrer. Ici quand tu rentres, les gens te regardent tout de suite comme un concurrent. C'est tout de suite la compétition avec toi, ils veulent montrer qu'ils sont plus forts que toi, qu'ils connaissent plus que toi! Dans ces conditions-là, l'encadrement n'est pas possible, tu dois te débrouiller. Ça c'est très choquant! Ça c'est une difficulté de travail que j'ai remarquée surtout quand j'étais à Québec! Par contre, après moi, il y a une autre jeune québécoise qu'ils ont recrutée à l'université, elle a bénéficié de l'appui de tout le monde, même le directeur-là qui m'avait dit que ça ne se fait pas, venait dans son bureau lui expliquer les choses! Et, après elle, on a recruté un autre universitaire, un Québécois, et lui, on l'a envoyé dans une autre direction pour faire un stage. Et pourtant moi on me l'a refusé au départ, en me disant que ça ne se fait pas [au Canada]. C'est pour ça que quand ils commencent aussi à faire des appréciations, à dire que les Québécois travaillent mieux que les immigrants, je dis «il faut mettre du bémol là-dedans parce que ce n'est pas le même traitement». (F4)

#### **4.3.2.4. La discrimination raciale ou ethnique à l'endroit des immigrantes africaines**

La plupart de nos répondantes ont préféré éviter de parler de la discrimination raciale ou ethnique à leur endroit, soit parce qu'elles estimaient ne pouvoir savoir si les attitudes et les faits observés relevaient de la discrimination, soit qu'elles avaient décidé d'avance de ne pas prendre en considération cette variable. Ceci dit, trois répondantes sur dix mentionnent diverses expériences de discrimination raciale ou ethnique à leur endroit. Ces cas touchent en particulier les relations avec leurs collègues ou leurs supérieurs au travail.

Pour l'une des répondantes, la discrimination n'est pas particulière à des groupes spécifiques -elle existe aussi en Afrique par exemple- et elle n'est pas portée par tous les membres d'un groupe ethnique. Par conséquent, elle a appris à la relativiser et à voir aussi bien les ouvertures qui existent tout de même dans la société québécoise :

[La discrimination], c'est comme si on est marginalisé. Mais, même dans mon pays d'origine, ça reste encore de voir que toi tu es de telle ethnie, on favorise telle ethnie, il y a toujours ça, mais ce n'est pas pour autant de dire qu'il y a pas de discrimination raciale ou ethnique au Québec. Mais il y a quand même des lois qui interdisent ça. Donc les gens le font d'une façon discrète. On sait que la discrimination raciale ou ethnique est naturelle chez l'être humain : tout le monde ne va pas t'aimer. Moi je dis toujours que l'être humain est complexe parce que ça dépend de la personne sur qui tu tombes. Tu peux tomber sur quelqu'un qui ne veut absolument rien savoir sur les Noirs, ou rien savoir des immigrants, qui est complètement fermé. Cette personne prendra le CV et puis va le glisser n'importe où, tu n'auras jamais cette ouverture. Moi, quand je commence à chercher de l'emploi, je suis capable d'envoyer jusqu'à cent CV. Si quatre-vingt-dix CV tombent dans des mains de gens qui sont racistes, dix CV vont tomber dans les mains de personnes qui auront quand même une ouverture aux immigrants. Ça peut arriver même que la personne raciste ne trouve pas un Québécois à qui il va donner cet emploi et qu'elle soit obligée de te prendre parce qu'elle a besoin de la main d'œuvre. (F1)

Une autre répondante juge avoir été victime de discrimination raciale après avoir comparé ses qualifications et ses expériences à celles de sa collègue de classe, stagiaire comme elle, mais Québécoise d'origine : celle-ci a été embauchée au poste même qu'on venait de lui refuser sous prétexte qu'on ne prenait pas de stagiaire :

Là je suppose que c'est parce que j'étais Noire parce qu'ils auraient pu regarder à la fin de mon stage, m'offrir un poste d'autant que je finissais mon bacc, mais ils m'ont dit qu'ils n'avaient pas de disponibilité et qu'ils ne gardaient pas les stagiaires. Par contre, ils ont embauché une fille qui était dans mon bacc, elle finissait le bacc en même temps que moi, ils l'ont embauchée conseillère aux ressources humaines. Donc, eux ils ne savaient pas que je le savais parce qu'on s'est retrouvées à la fin de mon bacc dans un cours ensemble, elle m'a dit «je suis conseillère chez [X]. Moi j'ai dit «non comment chef conseillère, moi je viens de finir mon stage, ils m'ont dit qu'ils

n'avaient pas de poste disponible». Et c'était son premier poste, elle a la même expérience que moi. Donc, je me suis dit «ils ne voulaient pas me prendre parce que j'étais Noire». C'est la première raison qu'on sort, mais c'est la différence parce que je ne vois pas quelle autre différence elle et moi on avait à part la couleur de la peau. (F9)

Une dernière répondante estime enfin que la discrimination ethnique ou raciale se caractérise par le comportement d'exclusion manifesté à l'égard des immigrants de la part des collègues de travail ou des supérieurs hiérarchiques. Cette répondante travaille pour la fonction publique du Québec depuis huit ans. Elle explique que la discrimination ethnique est à l'œuvre, et que ce sont surtout les immigrants qui ont un statut de travail précaire qui sont le plus frappés:

...On nous a envoyé une nouvelle directrice, c'est la dent de fer. Alors, j'ai eu maille à partir avec elle. C'est comme si elle en veut aux immigrants : quand elle est arrivée, l'atmosphère de travail n'était pas saine chez nous, il y a un groupe d'individus qui s'est précipité auprès d'elle, qui a discrédité les autres. Elle a tout de suite pris le bâton, elle a commencé à taper sur les gens qu'on a discrédités, et puis ils ont commencé à partir. Et puis, la manière dont elle parlait, je sentais très bien qu'elle en veut beaucoup aux immigrants même si je ne sais pour quelle raison. Donc, je savais bien qu'elle allait finir aussi par taper sur moi, je l'attendais au tournant. Lorsqu'elle a commencé à taper sur moi, j'ai monté sur mes grands chevaux, elle m'a foutu la paix! Moi j'ai pu faire ça parce que je sais que j'ai un poste permanent et qu'elle ne peut pas me renvoyer. Tout ce qu'elle peut faire c'est essayer de me rendre la vie difficile pour que je décide moi-même de partir. Par contre, il y a une Haïtienne, la vie n'est pas facile pour elle, elle n'a pas de poste permanent, elle est occasionnelle. Elle ne peut pas bouger. Si elle bouge, la dame va la mettre à la porte. Il y a une Italienne aussi qui a dû partir, toujours parce que la dame-là lui a rendu la vie impossible. Elle l'a carrément renvoyée parce que c'était aussi une occasionnelle. Mais elle, elle était avocate, elle ne s'est pas laissée faire, elle est partie attaquer la directrice en justice et elle a gagné. (F4)

#### **4.3.2.5. Méfiance, indifférence, écart de conduite marquant les relations des immigrantes africaines avec les Québécois**

Une répondante souligne en particulier les attitudes d'évitement des immigrants par les membres de la société d'accueil. Ils réfèrent généralement aux écarts de conduite

qui caractérisent leurs relations interpersonnelles et qui vont de la méfiance à l'indifférence en passant par leur manque d'ouverture.

Les Québécois sont des personnes gênées, donc tout ce qui est différent d'eux ils ont peur qu'on les traite de racistes. Donc dès qu'ils voient que la personne est différente d'eux, ils s'éloignent, ils ont une attitude de retrait total, et ça ils me l'ont dit parce qu'on a fait un cours, sur la diversité. Ils ont demandé à avoir un cours, donc il y a eu un professeur de l'université Laval qui est venu et pendant ce cours là justement on en parlait. Moi j'étais présente et le professeur me prenait en exemple, et me demandait «est-ce que tu vis du rejet, du racisme de la part des gens d'ici»? «Non, c'est votre façon de faire, vous êtes bizarres. Je ne sais pas comment vous décrire mais vous êtes gênés». Il dit «oui, on est gêné parce qu'on a un problème au Québec, on a été colonisé par les anglophones. Les Français, on aime rester entre nous et dès qu'on voit quelqu'un de différent on ne veut pas traiter avec lui. Nous, on a souffert d'injustice par le passé, donc on ne veut pas reproduire ça sur l'autre. Vu qu'on ne veut pas reproduire ça sur l'autre, on l'évite, on ne veut pas qu'il nous dérange». (F9)

Une des répondantes a connu des expériences d'humiliation et de dénigrement de la part de ses collègues de travail de telle sorte qu'elle a dû abandonner la carrière d'infirmière, alors qu'elle venait de faire une formation d'appoint consécutive à une licence en soins infirmiers, faite en Afrique à côté d'une maîtrise en épidémiologie faite au Québec. L'hypothèse qu'elle avance est que certains employés éprouvent un sentiment de rivalité à l'égard des immigrants hautement qualifiés.

...C'était une formation intensive d'intégration pour les infirmières qui dure neuf mois. J'ai commencé ça sur le plan théorique comme c'était mon domaine. Quand nous sommes arrivés sur le terrain, il fallait qu'on me donne le temps pour maîtriser les appareils que je n'avais jamais utilisés. J'ai travaillé en Afrique, mais tout ce que je voyais ici, pour moi, c'était nouveau. Là, je tombe sur des gens vraiment qui ne veulent rien comprendre. Ils m'emmerdent jusqu'à ce que ça me donne tellement de pression que je tombe malade. Je suis allée voir le médecin, j'ai arrêté alors. Après quelques temps, je suis retournée, on me donne une dame qui est l'amie de celle qui m'avait fichu la pression au départ. Je dis à la personne qui me met dans le programme, «cette dame-là c'est l'amie de l'autre, ils vont faire les mêmes

affaires parce qu'elles ont une dent contre moi». Je me rappelle très bien ce que le monsieur a dit. Il a dit «Madame vous avez tellement de bagages mais ... je ne savais pas que vous avez une maîtrise et ces gens-là ils ont juste le bacc! Donc quand ils ont affaire à quelqu'un qui a une maîtrise, ils veulent te montrer que montres-nous ce que tu sais et on va te montrer ce que nous nous savons». J'ai commencé avec elle, mais, quand la semaine est finie, vraiment j'ai su qu'elle avait vraiment quelque chose contre moi. Elle vient me poser la question «combien de ml on met dans une seringue»? Je la regarde je dis «pourquoi elle me pose cette question? N'importe qui, même le préposé aux bénéficiaires peut y répondre!»! Là j'ai compris vraiment qu'elle était là pour me mettre les bâtons dans les roues. J'ai dit que je ne sais pas. Et puis, elle me regarda, elle dit «vous ne savez pas»? J'ai dit «oui je ne sais pas». Après ça, je suis allée voir la responsable, je lui ai dit que j'arrête. Elle me demanda pourquoi? Je dis que je ne suis pas faite pour être infirmière, si pour être infirmière ici il faut passer par des conneries et des humiliations de ce genre! (F6)

#### **4.3.2.6. La dévalorisation des compétences acquises à l'extérieur du Canada**

Le grand obstacle auquel se heurtent toutes les immigrantes africaines qualifiées, c'est la dévalorisation de leurs diplômes et la non-reconnaissance de leurs expériences de travail antérieurs à l'immigration. C'est ce qu'affirme une répondante qui est arrivée au Québec avec deux diplômes européens et un diplôme américain et les expériences de travail de cadre:

De toutes les façons, ils ne reconnaissent pas les expériences en Afrique, il faut oublier ça. Et même les équivalences de diplômes qu'on te donne ici, ils réduisent toujours le niveau. Les études que j'ai faites (comme par exemple les HEC que j'ai faites en Europe, ça s'appelle ingénieur commercial, c'était un cycle de cinq ans), ils ont réduit ça, ils ont dit que ça équivalait à un cycle de quatre ans. Alors, la maîtrise en économie que j'avais faite aussi aux États-Unis, le cycle de deux ans, ils ont réduit ça aussi à un an! (F4)

Dans d'autres cas, la dévalorisation de diplômes étrangers va jusqu'à limiter l'accès des détenteurs au marché du travail: ceux-ci doivent absolument refaire le programme ou faire une formation d'appoint pour pouvoir travailler au Québec.

...je suis allée au MICC pour faire une équivalence de mon diplôme de licence d'une université africaine qu'ils ont reconnu comme étant une équivalence avec les soins infirmiers au collégial. Mais, cette équivalence-là me permettait juste d'aller m'inscrire dans un programme d'études en soins infirmiers mais pas d'aller travailler. (F6)

#### **4.3.2.7. La réticence des employeurs à embaucher les immigrants en plus de leur exiger l'expérience de travail canadienne**

Toutes les répondantes s'accordent pour affirmer que les difficultés d'intégration au marché du travail initient un cercle vicieux. L'expérience de travail canadienne exigée des immigrants et la réticence des employeurs québécois à embaucher les immigrants empêchent d'acquérir cette expérience.

La majeure partie du problème, les employeurs québécois malheureusement sont très réticents, je dirais même, capricieux pour embaucher la clientèle immigrante : la plupart de ces gens sont très qualifiés. On leur demande de l'expérience, malheureusement ils ne peuvent pas en avoir. Je pense que le Gouvernement devrait faire une part plus importante. Le gouvernement doit, pour pouvoir intégrer ces gens-là, leur créer des compagnies qui pourront leur donner un stage de courte durée parce que sans cela ça devient un cercle vicieux. On vous demande de l'expérience canadienne que vous n'avez pas parce que vous venez d'arriver et on ne veut pas vous prendre tant que vous n'avez pas cette expérience-là. La plupart d'immigrants que l'on reçoit malheureusement ce sont des gens très qualifiés qui ont été sélectionnés par l'immigration-Québec. Je trouve ça triste parce que l'immigration les sélectionne comme travailleurs qualifiés en fonction de leurs expériences et des emplois disponibles au Québec, mais quand ils arrivent sur place, les employeurs ne veulent pas les prendre. (F10)

#### **4.3.2.8. Le manque de capital social**

Toutes les répondantes affirment l'importance du capital social dans l'intégration des immigrants au marché du travail québécois surtout dans les domaines de formation où la compétition est forte. Toutefois, elles dénoncent le fait que les réseaux sociaux



priment dans certains cas sur les qualifications. Sans réseau social, impossible en effet d'acquérir l'expérience de travail exigée des employeurs. S'ajoutent à cela d'autres facteurs comme la discrimination systémique et les préjugés qui empêchent la formation de réseaux sociaux incluant les Africains. C'est ce que défend l'une des répondantes, résidant au Québec depuis 22 ans et bachelière en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal. Elle trouve que la meilleure stratégie de contourner le problème serait de développer les réseaux sociaux après avoir fait une formation gagnante. Et, pour faire de nouveaux contacts, il faudrait changer d'emploi de temps en autre. Enfin, cette répondante observe que si les immigrants Africains devenaient plus solidaires ou s'ils parvenaient à former un réseau social, ça réduirait leurs difficultés d'intégration au marché du travail québécois :

Dans le monde de l'emploi ici au Québec, on trouve un emploi plus facilement si on a des contacts, que ce soit au niveau immigrants ou au niveau Québécois nés de souche. À diplômés égaux, parfois on préfère embaucher tout simplement un natif du Québec. Ce qui fait la différence, c'est si vous avez des contacts. Mais, développer des contacts, ce n'est pas évident quand on n'est pas né ici. Beaucoup d'employeurs demandent souvent de l'expérience. On ne peut pas en avoir parce qu'on n'a pas grandi dans le système. Par contre, pour des enfants nés ici comme pour mes enfants, voyez vous ma fille a 17 ans, elle occupe déjà un emploi. Plus tard, quand on va lui demander de l'expérience, elle l'aura déjà. Donc elle pourrait avoir plus d'opportunité, à condition d'avoir choisi une formation gagnante. Les formations gagnantes que je vois présentement sont des formations professionnelles de très courte durée, avec ça vous pouvez avoir un salaire de 35,000 à 50,000 \$ tout de suite en commençant. Par la suite, ce que les gens font aussi, il ne faut pas rester sur le même emploi pendant longtemps. La génération de nos parents c'était l'inverse, il fallait rester longtemps sur la même place, mais maintenant il ne faut plus rester longtemps à la même place pour développer les contacts. Mais il reste qu'il y ait un travail à faire au sein de notre propre communauté. Si on arrive vraiment à bâtir un réseau, c'est par là qu'on trouve des emplois, il n'y a pas mille façons. Il y a la qualification qui joue, mais à qualification égale ou pratiquement proche, ça prend toujours quelqu'un qui va introduire votre dossier. Les Africains se méfient entre eux, c'est un problème parce qu'on a beaucoup d'Africains compétents dans nos communautés. Il y en a plein ici qui sont rendus proches de la retraite, qui occupent de bons postes... (F10)



#### 4.3.2.9. Difficultés d'accéder à des emplois protégés et réservés

Certains domaines demeurent inaccessibles aux immigrants parce qu'ils seraient, estime-t-on, des domaines protégés et réservés. Trois répondantes -l'une, qui a fait un baccalauréat en travail social à l'UQAM, l'autre qui a une maîtrise en médecine vétérinaire de l'Europe et une dernière qui a fait la maîtrise en épidémiologie au Québec estiment être dans cette situation :

J'ai envoyé des CV un peu partout dans les CLSC, dans des concours et autres et c'était un peu plus difficile. Je pense beaucoup plus des considérations de l'ethnie, parce que dans certains endroits, c'est des domaines très fermés comme dans les CLSC. On ne voit pas beaucoup de travailleuses sociales des minorités visibles. Malgré nos diplômes, beaucoup de travailleuses sociales de minorités ethniques ont recours au communautaire. Moi, pour ma part, heureusement j'avais déjà des contacts dans le milieu communautaire, parce que les institutions publiques c'est plus difficile. C'est les CLSC qui m'intéressaient, mais il n'y a pas vraiment beaucoup d'ouverture pour les immigrants. Je n'irai pas jusqu'à confirmer que c'est parce que je suis Noire ou autre, on sait que ce sont des domaines bien fermés et protégés pour l'instant. (F3)

#### 4.3.2.10. Domaines de formation difficiles à intégrer

L'une de nos répondantes estime que son blocage à l'intégration professionnelle résulte du fait qu'elle a choisi des domaines de formation qui n'ont pas de débouchés sur le marché du travail québécois. Cette répondante est arrivée au Québec avec une maîtrise en médecine vétérinaire de l'Europe en 1992. Elle a fait une autre maîtrise en environnement à son arrivée au Québec ainsi qu'un certificat en informatique. À la question de savoir si elle pense qu'elle a utilisé des stratégies efficaces pour s'intégrer au marché du travail québécois, elle répond:

Je n'irais pas jusqu'à dire que ma stratégie de recherche d'emploi est mauvaise en tant que telle. Sûrement, [il y a] une question de formation ou de discipline : moi j'ai fait une maîtrise en environnement. Je me rends compte

que j'étais défavorisée pour continuer la médecine vétérinaire ici parce que généralement, l'intégration en médecine vétérinaire ici, c'est aussi difficile qu'en médecine humaine. C'est difficile dans la mesure où la médecine vétérinaire, si tu n'as pas la formation d'ici, tu n'es pas admissible parce qu'il faut faire partie de l'ordre des médecins vétérinaires. Pour faire partie de l'ordre des médecins vétérinaires, il fallait payer 5,000\$ pour passer l'examen, je ne pouvais pas. Ensuite, même les Québécois qui ont fait la maîtrise en environnement, ils n'ont pas pu trouver du travail. D'abord, au moment où je faisais la maîtrise en environnement, sur 20 personnes, on était à peu près au maximum cinq qui étaient seulement des étudiants, les autres étaient des gens qui sont sur le marché du travail, mais dont l'employeur veut une orientation en environnement. Mais d'autres qui n'étaient pas employés, qui venaient juste pour faire la maîtrise, ça n'a pas fonctionné. Juste un exemple : quand j'ai fini, quand je parlais sur le site du gouvernement fédéral pour trouver des emplois en environnement, d'abord il n'y en avait pas assez. Quand tu trouves un emploi affiché en environnement, c'est que le salaire va dans les 100,000\$, et l'expérience de travail, c'est 15 ans. J'envoyais quand même mes CV même s'ils disaient que c'était 15 ans d'expérience. Un autre exemple : j'ai fini mon certificat en informatique en 2002. Jusqu'à présent, j'ai des amis qui ont fait le bacc en informatique à l'UQAM qui ne travaillent pas ou s'ils travaillent, ils ne travaillent pas dans leur domaine ou à leur niveau de formation. Actuellement, je fais un programme de deux ans en soins infirmiers, je finis vers le mois de juin, mais il y a déjà des entreprises qui sont venues sur place pour embaucher. Je n'ai jamais eu cette chance quand je faisais mes formations universitaires. J'ai donné le CV et j'ai passé des entrevues. Il y a un hôpital qui m'a envoyé déjà une lettre de confirmation comme quoi je serai embauchée tout de suite après la formation. Mais il y a déjà des gens parmi nous qui sont embauchés, juste à faire un stage, il y a certains qui ont eu la lettre d'embauche et c'est des immigrants. (F5)

#### **4.3.2.11. La méconnaissance de l'anglais**

Deux répondantes nous ont fait part de l'obstacle qu'a constitué la méconnaissance de la langue anglaise dans leur parcours d'intégration au marché du travail québécois :

L'anglais n'a pas été un facteur facilitateur de l'intégration au niveau professionnel parce que qu'on le veuille ou non, on vit ici au Québec, le Québec est une province francophone mais quand on n'a pas un certain bagage en anglais, on n'est pas en mesure d'assurer une intégration pleine et entière dans le milieu professionnel. On est beaucoup plus favorisé quand on

est bilingue ou quand on est unilingue mais anglophone. Mais quand on est unilingue francophone, ça constitue une difficulté et beaucoup d'immigrants rencontrent ce genre de problèmes. Voici aussi un élément qui a joué en dehors du fait que je sois immigrante, ça aussi a été un facteur décisif. Mais aujourd'hui, on ne peut pas dire que c'est [pour moi] un facteur d'exclusion puisque ça fait deux ans maintenant que je travaille presque tout le temps en anglais. Mais mon expérience sur le marché du travail m'a appris que l'anglais est une langue très importante qu'il ne faut pas négliger même si on vit au Québec. (F7)

Contrairement à ce qui précède, une autre répondante croit que la stratégie pour contourner ce blocage linguistique est d'avoir la conviction que l'on possède des compétences nécessaires pour pouvoir contrer les barrières de la méconnaissance de l'anglais. Ensuite, elle suppose que la meilleure stratégie serait d'éviter d'écouter le discours aigris de certains immigrants pour ne pas céder au découragement :

Je me dis qu'en premier lieu, quand on entre dans un processus de recherche d'emploi, il faut d'abord être convaincu qu'on a des compétences à vendre. Il faut avoir la confiance en soi. Et puis, de l'autre côté, je pense que c'est important, pour quelqu'un qui vient d'arriver, de ne pas directement tomber dans un découragement. Il y a certains par exemple qui vont vous dire « ici au Québec, ici au Canada, vous ne pouvez pas trouver un emploi si vous n'êtes pas parfaitement bilingue ». Alors, si vous vous mettez ça en tête, déjà vous mettez la barrière devant vous. Et pourtant, si vous êtes convaincu que vous-même vous avez un bagage de compétences, vous pouvez avancer et trouver quelque chose parce que ce n'est pas tous les emplois qui demandent absolument le bilinguisme. Alors il faut laisser l'employeur maintenant mesurer votre niveau d'anglais, parce que, peut-être, le niveau d'anglais qu'il cherche, ce n'est pas d'être parfaitement bilingue. Moi-même je n'étais pas parfaitement bilingue quand j'ai commencé ici. Bien sûr quand j'ai passé mon entrevue et qu'on m'a demandé « je vois que vous avez marqué dans votre CV que vous parlez anglais ». J'ai dit « oui, je parle anglais ». Alors l'intervieweur a commencé son entrevue en anglais. Bien sûr que je parlais un mauvais anglais, mais elle me comprenait et moi aussi je la comprenais. Dans la démarche de recherche d'emploi, il ne faut pas que les barrières viennent de nous-mêmes, il faut saisir toutes les opportunités qui s'offrent. (F2)

#### **4.3.2.12. Conciliation famille-travail**

Les données des entrevues montrent que presque toutes les répondantes ont soit connu des périodes de retrait du marché du travail, ont soit eu à négocier de courts horaires de travail, ont soit dû demander des mutations de travail pour des raisons familiales.

À un moment donné avec les enfants c'est très difficile de pouvoir répondre vraiment à des horaires de certains emplois comme le service à la clientèle, parce que c'est de très longs horaires. [...] c'est après que j'ai eu les enfants que j'ai beaucoup plus travaillé moins de trente heures la plupart du temps pour pouvoir concilier la vie familiale et le travail. (F3)

#### **4.3.2.13. Québec : plus difficile de s'intégrer que dans le reste du Canada**

Deux de nos répondantes croient qu'il est plus difficile de pouvoir s'intégrer au marché du travail québécois qu'ailleurs au Canada. L'une des deux est une employée de la fonction publique du Québec. Elle a été embauchée au poste correspondant à ses qualifications, mais, elle regrette le fait de n'avoir connu aucune promotion malgré l'expérience accumulée et pense qu'elle pouvait mieux performer ailleurs :

J'ai des collègues avec qui j'ai étudié, ça c'est un tout petit peu un petit regret, qui sont allés en Ontario, ils ont pu trouver comme professionnels. J'avais une collègue qui travaillait comme travailleuse sociale, c'était une fille des Îles des Caraïbes qui, elle aussi, vivait la même chose que moi. Elle n'avait jamais eu accès aux postes de promotion malgré sa compétence. À un moment donné elle a eu une petite dépression et à la fin elle a décidé de quitter le Québec. Elle est allée en Ontario, elle fait deux fois le salaire. (F10)

La répondante F7 partage cet avis. Elle établit à cet effet une comparaison entre le milieu francophone et le milieu anglophone pour montrer que le Québec est plus difficile à intégrer :

Il y a une certaine méfiance des personnes de la société d'accueil ici, et l'intégration dans une certaine mesure se fait beaucoup plus facilement en milieu anglophone qu'en milieu francophone, surtout dans le monde du travail. Par mon expérience, j'ai eu moins de misère en milieu anglophone qu'en milieu francophone. Mais, de façon générale, mon parcours n'a pas été semé d'embûche du genre racisme qu'on aurait pu me faire, je crois que j'ai été victime de racisme pas au point de m'empêcher de fonctionner au niveau professionnel. (F7)

## CHAPITRE V

### ANALYSE DES RÉSULTATS: LES STRATÉGIES D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES RÉPONDANTES

Ce chapitre concerne l'analyse des stratégies utilisées par nos répondantes pour contrer les difficultés qui bloquent leur intégration au marché du travail québécois et des répercussions de celles-ci sur leurs trajectoires d'intégration au marché du travail québécois.

Nous avons formulé, au départ, l'hypothèse de recherche suivante : le capital humain et l'accès différentiel au capital social détermineraient le choix des stratégies utilisées par les immigrantes africaines et leurs trajectoires sur le marché du travail québécois. Il s'agit d'étudier dans quelle mesure une stratégie choisie peut être appliquée et d'examiner comment une stratégie mise en œuvre a pu accélérer ou retarder le processus d'intégration. À cet effet, les concepts qui nous ont permis d'analyser les thèmes récurrents dans les entrevues et d'établir les trajectoires empruntées par nos répondantes sont : le capital humain et le capital social. Les dimensions de capital humain qui sont prises en considération dans cette analyse sont : le niveau d'instruction et l'expérience de travail. Les variables pouvant jouer sur la mise en valeur du capital humain sont : l'âge, la catégorie d'admission et le statut d'immigration.

Le capital social se définit comme l'ensemble des réseaux sociaux, formels et informels, dont dispose un individu ou un groupe et qui peuvent devenir une ressource capable de générer de rendements dans la recherche d'un emploi satisfaisant.

## **5.1. Les stratégies d'intégration initiées par les répondantes et leur issue sur le marché du travail québécois**

Les stratégies d'intégration professionnelle renvoient à l'ensemble des démarches et des manœuvres entreprises individuellement ou collectivement pour contrer les handicaps vécus en terme de capital humain et de capital social pour se tailler une place sur le marché du travail. Les stratégies d'intégration qui ont été abordées dans les entrevues visent à bonifier les deux principales dimensions du capital humain, soit les qualifications et l'expérience de travail. Ce sont : la qualification ou la requalification, la formation d'appoint, le stage professionnel, le bénévolat et le travail au rabais. Le recours aux réseaux sociaux, le porte-à-porte et l'oubli de ses origines concernent le capital social.

### **5.1.1. L'amélioration du capital humain**

Alors que le capital humain occupe le premier rang des facteurs qui facilitent l'intégration des personnes sur le marché du travail, la non-reconnaissance des diplômes et des expériences de travail antérieures à l'immigration est donc l'une des difficultés majeures qui entravent l'intégration des répondantes au marché du travail québécois.

#### **5.1.1.1. La qualification ou la requalification**

Il ressort des entrevues que l'accès à un emploi qualifié et la possibilité de s'y maintenir diffèrent selon le niveau de formation. À leur arrivée, les immigrantes africaines qui ne détenaient qu'un diplôme d'études secondaires travaillent principalement dans les manufactures. Ces jeunes immigrantes optent rapidement pour une stratégie de qualification, en s'inscrivant dans des programmes d'études collégiales et universitaires au Québec pour rehausser leur niveau d'instruction. Bon nombre d'entre elles accèdent par la suite à des emplois correspondant à leur domaine



de formation, mais plus ou moins stables, après l'obtention d'un diplôme universitaire canadien.

La requalification est une stratégie qui consiste à faire le retour aux études pour obtenir un diplôme canadien. Les immigrantes africaines qui arrivent au Québec avec des diplômes universitaires étrangers subissent pour leur part, une dévalorisation de ces diplômes, qu'ils soient africains, européens ou même étasuniens. Elles optent alors pour la requalification, mais elles se retrouvent tout de même consignées à des emplois sous-qualifiées, même si elles obtiennent des emplois proches de leurs domaines de formation plus rapidement que celles qui doivent d'abord faire un programme universitaire. Notons que ces immigrantes ont obtenu à l'étranger des diplômes plus élevés que leurs cadettes, ce qui peut expliquer cette observation. Enfin, notons que les répondantes qui ont atteint un plus haut niveau de formation telle que la maîtrise et le doctorat, n'ont jamais occupé un emploi correspondant à leur niveau de formation au Québec.

#### **5.1.1.2. Les difficultés de se qualifier ou de se requalifier**

La mise en œuvre de la stratégie de qualification ou de requalification reste difficile parce que les répondantes travaillent majoritairement dans le secteur manufacturier tant qu'elles n'ont pas encore obtenu leur diplôme universitaire canadien et qu'elles manquent par conséquent de moyens financiers pour payer en continue les études.

Six des huit répondantes qui ont étudié à une université québécoise, nous ont fait part du retard de leur intégration professionnelle au Québec, dû aux difficultés de payer leurs études. Entre autres, l'une d'entre elles, a renoncé à un baccalauréat en soins infirmiers, domaine considéré comme en demande, dès qu'elle a reçu une facture de 1500\$ pour payer uniquement la première session : Quand elle est arrivée au Québec, la répondante F5 détenait une maîtrise en médecine vétérinaire. Elle a fait une maîtrise en environnement et elle n'a pas trouvé du travail. Ensuite, elle a fait un certificat en informatique et ça n'a pas mieux fonctionné. Lorsqu'elle a voulu faire un



baccalauréat en soins infirmiers, elle a réalisé que le coût était au dessus de ses moyens. Elle a donc opté pour une formation collégiale en soins infirmiers, qui lui a ouvert les portes du marché du travail québécois :

D'abord je me suis inscrite en sciences infirmières à l'université. J'ai été admise, [mais] je ne l'ai pas fait parce que ça prenait un temps plein à l'université et que la facture qu'ils m'ont envoyée pour la première session était de 1500\$. Je devais prendre 16 crédits obligatoires la première session, donc super-temps-plein, et moi je voulais travailler pour avoir de l'argent. Je ne pouvais pas payer sauf pour en prenant les prêts et bourses. J'ai dit «non, je vais revoir la formation collégiale, de toutes les façons je n'aurais pas à payer d'argent là-bas et peut être avec ça, je vais pouvoir travailler parallèlement. (F5)

Cinq d'entre elles ont connu des périodes de suspension en attendant, soit le soutien de leurs familles se trouvant en Afrique, soit d'accumuler un pécule à la manufacture, ce qui a prolongé leur durée d'études et retardé leur intégration :

Ça fait plus de 11 ans que j'ai immigré au Canada, mais il y'a eu sept années au moins d'études dans tout ça! Donc, c'est long parce que mon bacc a duré à peu près cinq ans; j'étudiais très lentement parce qu'on a...justement des difficultés à payer les frais de scolarité. En plus, j'ai fait un an pour le certificat en marketing et puis un an pour le certificat en collecte de fonds à Concordia, donc c'est sept années d'études. (F8)

Les deux répondantes qui n'ont pas soulevé la question de prêts ou la difficulté de paiement des frais d'études étaient financées par leurs parents.

Au bout de leurs études, la situation professionnelle semble ne pas suffisamment améliorée pour neuf des dix répondantes qui regrettent de ne pouvoir décrocher un emploi qui puisse les payer à leur juste valeur et leur procurer une stabilité professionnelle. En conséquence, elles éprouvent beaucoup de difficultés à rembourser les lourds prêts encourus pour leurs études au Québec. C'est le cas d'une

répondante résidente du Québec depuis 14 ans, âgée de 54 ans et détentrice d'un diplôme de maîtrise en épidémiologie de l'Université Laval. Cette répondante réalise par ailleurs, que plus l'immigrant a des diplômes, moins il a la chance d'obtenir un emploi, vu qu'il n'accumule pas d'expérience pendant ce temps. À la longue, la stratégie de requalification peut donc devenir dysfonctionnelle:

Je trouve que le Québec est en train de perdre, de faire perdre du temps au monde et de perdre de l'argent parce qu'ils exigent des gens de retourner aux études. Ces gens prennent un prêt et après les gens finissent d'étudier, ils n'ont pas de travail. Comment ces gens-là payent? Soit ils déclarent faillite ou soit, ils vont aller petite créance, grande créance, jusqu'à la fin, et finalement pas de paiement. Mais pourquoi le Québec donne-t-il des prêts et bourses? Moi, j'ai des prêts et bourses à payer et présentement, j'ai mis ça de côté parce que je ne suis pas en mesure de payer ça. Il y en a même qui sont partis et qui ne paieront jamais. Ils sont en train maintenant de surveiller les gens pour ne pas déclarer faillite. Mais comment? Ils vont surveiller les gens! S'ils ne donnent pas de travail, il ne faut pas donner de prêts et bourses! Plus tu as des diplômes, moins tu as une chance pour aller au travail parce que eux, ils veulent des gens qui ont de l'expérience, pas vraiment des gens qui ont des diplômes. (F6)

Une autre des six répondantes étudiantes se méfie d'une stratégie de qualification ou de requalification trop poussée, au niveau universitaire, parce qu'à son avis, ce ne sont pas les diplômes universitaires qui ouvrent les portes au marché du travail québécois mais le réseau social. Elle trouve que les formations professionnelles mènent plus directement à des emplois dans la conjoncture actuelle :

J'ai déjà un bacc. J'imagine que je devrais aller faire une maîtrise, mais comme je vous dis, j'avais des collègues autour de moi qui ont des maîtrises, ce n'est pas ça qui a débloqué, c'est vraiment le contact qui a fait la différence. Les emplois, que moi maintenant, je recommanderais à mes enfants, c'est des emplois professionnels tout simplement. Les emplois d'ordre universitaire c'est bien, mais c'est plus difficile si vous n'avez pas de contact, parce que pour être administrateur, s'il y a un Québécois et un Noir qui se présentent, la sélection irait naturellement vers le Québécois. (F10)

Bref, les immigrants devraient rechercher des formations où la demande est élevée pour éviter d'être en compétition avec les natifs.

### **5.1.1.3. L'expérience de travail comme dimension du capital humain**

Aux problèmes de la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger s'ajoutent deux autres difficultés qui ne sont pas des moindres : la réticence des employeurs à embaucher les immigrants et l'exigence d'une expérience de travail canadienne.

Il ressort de nos entrevues que la stratégie de requalification permet à ses utilisatrices, dans la plupart des cas, de passer des emplois précaires -la manufacture et les petits boulots- à des emplois plus intéressants. Néanmoins, les immigrantes africaines interviewées se voient toujours limitées quant à l'accès aux emplois projetés à cause de l'exigence d'une expérience de travail canadienne qui reste un obstacle difficile à surmonter pour une immigrante. Les répondantes arrivées au Québec comme étudiantes signalent que cette situation résulte du fait qu'elles n'étaient pas autorisées à travailler au Canada pendant qu'elles étaient aux études, à cause de leur statut. Ce n'est qu'au bout de leurs études universitaires au Québec qu'elles passent le processus de sélection comme travailleuses qualifiées et deviennent résidentes permanentes du Québec et du Canada, ce qui leur permettrait cette intégration au marché du travail. Malgré ce statut et ces qualifications, les répondantes observent que les employeurs restent réticents à les embaucher. En conséquence, ces dernières sont prisonnières d'un cercle vicieux. C'est la raison pour laquelle les répondantes développent en grand nombre des stratégies qui leur permettent d'acquérir cette expérience comme la formation d'appoint, le stage professionnel, le bénévolat et le travail à rabais.

#### **5.1.1.4. Actualiser ses acquis: la formation d'appoint**

La formation d'appoint est une stratégie qui consiste à faire une formation de courte durée dans son domaine de formation pour actualiser ses acquis et les adapter aux exigences du marché du travail. Cette stratégie a été appliquée par une répondante qui a immigré au Québec avec un diplôme européen de maîtrise en gestion des entreprises et une expérience de travail africaine. La stratégie s'est avérée efficace en ce qu'elle lui a permis de joindre la pratique à la théorie et de connaître des gens qui ont pu, par la suite, la faire embaucher dans son domaine de formation sans délai :

J'ai fait la formation de six mois en gestion informatisée, (c'était des logiciels de gestion financière). L'objectif principal de cette formation, c'était de pouvoir me donner les outils pour aller sur le marché du travail. Alors, j'ai terminé le stage le vendredi et puis lundi, j'ai commencé mon premier travail dans un organisme communautaire. C'était un contrat d'un an. (F2)

D'autre part, deux répondantes ont eu recours à la stratégie de formation d'appoint soit, pour actualiser leurs diplômes, qui expiraient à la fin d'une période de validité et ce, sans avoir pu travailler dans le domaine, soit pour ajouter de la valeur à leurs diplômes universitaires québécois afin d'augmenter leurs possibilités de trouver un emploi correspondant.

#### **5.1.1.5. Le stage professionnel**

Le stage professionnel est envisagé comme source d'expérience de travail canadienne par les jeunes *sortantes* de l'université. L'expérience d'une répondante âgée de 27 ans, qui est arrivée au Québec en 1999 en tant qu'étudiante étrangère, illustre les trajectoires de quatre autres répondantes qui, au bout de leurs études universitaires au Québec, ont choisi un stage professionnel comme stratégie d'intégration au marché du travail québécois. Toutes ces répondantes estiment que leurs stages leur ont permis d'acquérir de l'expérience de travail tout en se familiarisant avec le marché du

travail, ce qui par la suite leur a facilité l'accès aux emplois correspondants à leurs qualifications auxquels il s'avérait impossible d'accéder sans cette expérience, selon elles:

Je suis arrivée au Québec en août 1999, j'ai commencé un bacc en ressources humaines à l'UQAM que j'ai terminé en juin 2002. J'ai fait pendant mon bacc un stage obligatoire en ressources humaines dans une banque internationale qui a une succursale ici à Montréal pour une période de quatre mois. Par la suite, j'ai fait d'autres stages dont un stage dans une compagnie de services informatiques : ça c'était avant de terminer le bacc, mais ce n'était pas compris dans mon cursus. C'était avec l'objectif d'avoir de l'expérience pour pouvoir obtenir de l'emploi plus tard et quand ça s'est terminé, j'ai essayé de chercher du boulot et puis ça ne marchait pas. J'ai décidé d'aller en France faire un autre stage en ressources humaines de septembre en décembre 2002. Après ça, moi je voulais un emploi, ils ont dit que c'était un stage qu'ils ne pouvaient pas me garder. Je suis revenue au Canada pour faire un certificat en leadership organisationnel au HEC. Et, j'ai en même temps entrepris la recherche de résidence permanente pendant que je faisais le certificat. Je cherchais aussi du boulot en même temps. J'ai fait ma première session au HEC, j'ai eu la résidence permanente au mois de septembre en 2003 et à partir de ce moment-là, j'ai commencé à chercher activement le travail en finissant mon certificat, que j'ai fait pendant deux ans. Au niveau de l'expérience, je considère que mes stages m'ont aidée parce que ça m'a permis de maîtriser tous les outils de travail, quand je suis arrivée dans l'entreprise, c'est des choses que je connaissais déjà, je n'ai pas eu à apprendre ou à demander aux gens comment on utilise telle machine, j'étais déjà confortable avec ce que je faisais. (F9)

À la question de savoir comment elle avait concrètement accédé au poste qu'elle occupait au moment de l'entrevue, cette répondante réplique :

J'ai envoyé près de 80 CV qui sont restés sans réponse depuis le mois de septembre. [...] j'ai été embauchée au poste de technicien en ressources humaines que j'ai occupé de décembre 2003 jusqu'en juin 2005. Après ça, j'ai eu une promotion : conseiller aux ressources humaines. C'est le poste qui reflète le plus mon parcours universitaire. Quand on a un bacc, c'est sûr qu'on aime avoir un poste de conseiller plutôt que de rester technicien qui est un poste de niveau junior. (F9)

Lorsque nous avons voulu savoir si, pour être embauchée à son poste, l'expérience acquise lors de ses stages avait été prise en considération, la même répondante nous a appris qu'au delà des qualifications, il y avait d'autres considérations:

J'ai demandé à celui qui m'avait recrutée pourquoi il m'avait recrutée, il m'a dit qu'il prenait une chance parce qu'il avait trouvé que l'entrevue s'était très bien passée, qu'il savait que c'était un risque quand il a parlé à son patron, il lui a dit «c'est une Noire», il a dit «c'est un risque, on ne sait pas comment ils sont, on ne les connaît pas, mais elle a l'air bien dans l'entrevue, on va lui donner une chance». (F9)

Dans certains cas, les répondantes éprouvent de la difficulté à trouver un endroit propice pour faire leur stage et une fois trouvé, elles y sont consignées dans des tâches éloignées des domaines dans lesquels elles projettent de faire la carrière, ce qui expliquerait en partie le retard ou la difficulté de certaines répondantes à acquérir cette expérience de travail canadienne et à s'intégrer au marché du travail québécois :

Ça n'a pas été facile aussi de trouver un stage. Le stage, je l'ai eu dans un organisme communautaire. Compte tenu de la façon dont on s'était parlé, j'avais trouvé que c'était sympathique, qu'ils allaient permettre quand même que je puisse appliquer sur le terrain ce que je venais d'apprendre. Malheureusement, quand je suis arrivée, je n'ai pas eu cette opportunité de travailler dans la comptabilité pour avoir une application au niveau pratique des logiciels de comptabilité que je venais d'apprendre. Je faisais d'autres petites tâches, un peu médiocres, qui ne m'avançaient pas vraiment sur le plan professionnel. Mais, j'ai terminé donc mes deux mois de stage pour avoir mon attestation de participation. (F2)

Dans d'autres cas, la difficulté était plus celle de pouvoir trouver l'entreprise qui les accueille et leur offre le stage à cause de leur statut d'immigrantes. Étant étrangères, les répondantes qui ont été admises au Québec en tant qu'étudiantes n'étaient pas autorisées à travailler au Canada et même une fois devenues résidentes permanentes ou même Canadiennes, les employeurs demeuraient réticents à les embaucher :

C'était toujours difficile de trouver ces stages-là. C'était beaucoup plus facile quand c'était les employeurs comme dans mon cas le stage de marketing d'été. C'était des entrepreneurs issus des minorités visibles qui, eux aussi d'une certaine manière, avaient leurs propres expériences d'immigration et d'intégration professionnelle au Québec, qui étaient plus à l'aise d'avoir des employés africains ou des Noirs... Le premier stage en marketing que j'ai fait pendant l'été 2003, c'était à travers une connaissance que j'avais faite dans la communauté africaine de l'UQAM. (F8)

#### **5.1.1.6. Le bénévolat et ses effets sur le marché du travail**

Le bénévolat, comme le stage professionnel, est envisagé par les répondantes pour acquérir une expérience de travail canadienne et se constituer un réseau social. Il est souvent effectué au moment où elles sont encore aux études. En effet, cette dernière stratégie est moins accessible après les études, car elle exige l'aisance économique qu'elles n'ont pas lorsqu'elles doivent exercer un travail salarié pour subvenir à leurs besoins et payer leurs dettes ou la garderie des enfants.

Le cas d'une répondante âgée de 30 ans, arrivée au Québec en 1997 et bachelière en administration des affaires, montre comment les aptitudes professionnelles acquises par le bénévolat ont servi dans son parcours d'intégration au marché du travail québécois:

Le bénévolat a duré toute la période de mes études à l'UQAM, donc à peu près cinq ans. J'ai été par exemple, rédactrice en chef d'un journal étudiant : ça m'a beaucoup aidée dans ce que je fais maintenant au niveau des communications. Et par la suite, à travers les activités qu'on devait faire comme les activités de collecte de fonds, on avait un gros gala qu'on organisait une fois par année, on devait aller chercher à l'extérieur des commanditaires, des entrepreneurs. Donc, j'ai commencé à rencontrer des entrepreneurs africains dans la communauté ici à Montréal qui avaient émigré avant nous. C'est des contacts comme ça que je me suis faits au début, et c'est par là que j'ai trouvé des petits boulots que je faisais surtout pendant l'été. Maintenant au niveau des habiletés, ça m'a aidée à développer les bons outils de communication à utiliser quand on doit aller chercher du financement, des habiletés de mise en page de site internet, de création de magazines, de création d'affiches, d'organisation d'événements au niveau budgétaire, au



niveau ressources humaines, au niveau logistique, des habiletés de négociation aussi avec les différents fournisseurs du journal...(F8)

La même répondante continue en expliquant que non seulement le bénévolat lui a permis d'acquérir une expérience de travail canadienne, mais aussi, à se créer un réseau social. Elle explique l'avantage de se constituer un réseau social en ces termes:

Le premier avantage, c'est qu'il y a un échange d'informations dans le réseau. Au niveau pratique, les gens peuvent mieux vous dire quoi répondre quand on vous pose certaines questions en entrevues. Le deuxième avantage c'est qu'ils vont carrément vous référer quand ils entendent parler d'emplois ou qu'ils ont vu des annonces, ou encore vous ouvrir la porte dans ces entreprises-là pour aller travailler. Le troisième avantage du réseau, c'est vraiment juste un soutien moral aussi de savoir qu'on échange nos expériences, qu'on n'est pas seule à passer à travers tout ça, on échange des petits trucs qui peuvent nous aider à mieux surmonter toutes ces difficultés. (F8)

L'expérience de cette répondante montre comment le réseau social qu'elle s'est fait lors du stage et du bénévolat lui a été d'une importance capitale quant à l'accès à des emplois qu'elle ne pouvait obtenir autrement et quant à son intégration professionnelle au Québec :

Dans le cas du stage en marketing c'est une amie que je m'étais faite dans la communauté africaine qui me l'a trouvé. J'ai eu à faire aussi un autre emploi d'été qui était dans cette compagnie de contact, qui avait été créée par un immigrant africain que j'avais rencontré parce que je l'avais sollicité pour devenir partenaire dans l'événement de collecte de fonds que l'association étudiante avait organisé, ça c'est le deuxième cas. Le troisième cas, mon premier emploi en sortant de Concordia, c'est aussi un contact qui m'a envoyé l'annonce parce que sinon, je n'aurais jamais vu cette annonce-là. C'est une fille avec qui j'ai étudié à Concordia et avec laquelle j'avais gardé de très bons contacts qui m'a envoyé cette annonce-là. Très rapidement elle me l'a envoyée et c'est comme ça que j'ai pu me démarquer en appliquant à l'emploi parce que j'étais la première à appliquer aussi. (F8)



Certaines des répondantes acceptent de faire du bénévolat, après de longues années de chômage au Québec, non pas pour rechercher une première expérience de travail, ou parce qu'elles sont convaincues de son apport au marché du travail, mais plutôt parce qu'elles veulent une occupation et qu'elles ont épuisé tous les autres moyens. Une répondante condamne même carrément cette pratique qu'elle considère comme une exploitation des chercheurs d'emplois. Bien qu'elle reste sceptique à l'apport du bénévolat, c'est en faisant du travail bénévole qu'elle a eu l'idée d'un autre champ à explorer, les organismes communautaires, et qu'elle a pu accéder au poste qu'elle occupait au moment de l'entrevue. Ayant connu une trajectoire difficile, elle déplore d'avoir dû passer par un travail non rémunéré, alors qu'elle n'était même pas capable de subvenir à ses besoins primaires et rembourser son prêt d'études :

Pour faire le bénévolat, il faut d'abord manger, il faut d'abord payer les factures. Donc tu peux faire du bénévolat un mois, deux mois, tu ne peux pas faire du bénévolat pendant une année. Tu ne peux pas faire du bénévolat quand tu ne sais pas comment tu vas payer ton loyer. C'est là où vraiment le bénévolat ne marche pas. Le bénévolat est utile pour les personnes âgées qui ont déjà leur retraite. Mais le bénévolat pour des gens qui ont encore des factures à payer, c'est une histoire qui a été inventée au Québec, ça a été justement créé par des gens pour avoir l'estime de soi, qui sont arrivés à un stade où ils n'avaient plus rien à faire, pour se prouver à eux-mêmes qu'ils existent encore, qu'ils peuvent faire encore quelque chose. Aujourd'hui, ils utilisent ça pour exploiter le monde. Je ne suis pas d'accord. [Les organismes] prennent les subventions, il y a deux ou trois personnes qui sont payées, ils assurent leur employabilité, et ils vont exploiter une dizaine d'autres personnes en leur disant «bénévoles, bénévoles! Venez, ça va vous ouvrir des portes!»! Mais pendant ce temps, les bénévoles ne mangent rien. Combien de personnes qui arrivent à faire du bénévolat? Quand quelqu'un te dit qu'il est arrivé à faire du bénévolat, c'est que quelque part il y a quelqu'un qui s'est sacrifié. Dans un couple, tu vas voir que le monsieur qui fait du bénévolat, c'est sa femme qui va dans la manufacture [ou l'inverse]. Certes que ça aide, mais il ne faut pas que ça mette du temps pour t'aider parce que si c'est dans un an que ça t'aide, tu vas avoir le temps de mourir mille fois. [...] c'est la pire pauvreté! Je ne sais pas encore comment le Québec peut prétendre parler des pauvres du Mali, de Madagascar et de je ne sais pas où encore, alors que les pauvres sont ici! (F6)

Bien qu'elles reconnaissent que le bénévolat soit bénéfique, deux de nos répondantes avouent que faire du bénévolat s'avère difficile voire impossible dans certaines situations. Dans bien des cas, c'est le fait d'avoir des petits enfants et bien sûr, le souci permanent d'avoir des moyens financiers pour satisfaire les besoins primaires qui empêche l'application de cette stratégie :

Même si pendant cette période là [que tu fais du bénévolat] ça peut être dur, même si souvent tu as des conditions assez difficiles, tu es valorisée d'une certaine façon et tu prends des contacts, et tu prends de l'expérience, et tu arrives à comprendre le code culturel d'ici, tu arrives à comprendre comment ça se passe ici au niveau du marché du travail. Alors, je pense que c'est définitivement bénéfique. C'est pas évident parce qu'on peut être beaucoup plus préoccupé par nos conditions de vie, on peut ne pas avoir le passe métro pour pouvoir aller à son lieu de bénévolat. C'est pas toujours facile en fait parce que ça nous demande d'être disponible, une certaine disponibilité qu'on n'a pas toujours, mais moi je trouve que c'est un levier vers l'emploi quand même, de se constituer un réseau. (F3)

Le même point de vue est soutenu par une autre répondante qui est âgée de 44 ans, vivant au Québec depuis 16 ans et détentrice d'un diplôme de maîtrise en médecine vétérinaire et d'une maîtrise en environnement. Elle rejette l'idée du bénévolat parce que, sans revenu, il lui serait impossible de payer trois places pour ses enfants à la garderie.

Contrairement à celles qui précèdent, une répondante a fait du bénévolat non pas pour chercher cette première expérience professionnelle, mais plutôt pour aider les gens qui sont dans le besoin et pour socialiser. Il s'agit d'une répondante âgée de 46 ans, vivant au Québec depuis 11 ans, détentrice d'un diplôme de maîtrise européen en gestion des entreprises et qui travaille pour un organisme communautaire :

Le bénévolat que j'ai fait, ce n'était pas dans le cadre de me dire «il faut que je fasse du bénévolat parce que peut-être ça va me conduire à un emploi», parce que ce n'était pas mon objectif. Si je faisais du bénévolat, c'est parce

que je croyais que je pouvais aider quelqu'un. Le bénévolat je le fais même maintenant. Généralement, mes fins de semaine, c'est pour faire le bénévolat. Pour ce qui concerne l'intégration professionnelle, je ne dirais pas que le bénévolat m'a aidée. Mais pour l'intégration sociale, ça m'a aidée de développer mon réseau social, je connais beaucoup plus de gens, et puis il y a aussi des gens qui m'apprécient, qui apprécient ce que je fais pour les personnes qui ont besoin de l'aide, et puis en même temps je me rend utile à la société. (F2)

L'âge influence le choix de travailler bénévolement: celles qui y ont recours sont jeunes et celles qui le critiquent sont plus âgées et ont des charges familiales plus lourdes.

#### **5.1.1.7. Le travail à rabais**

Le travail à rabais, tient plus, quant à lui, de la nécessité d'assurer la survie que d'un choix stratégique permettant d'acquérir une expérience, de créer ou de garder un lien avec le marché du travail québécois, comme le présentent certaines répondantes. En effet, nous remarquons que les utilisatrices de cette stratégie courent le risque de rester dans les petits boulots, même une fois cette expérience de travail acquise.

C'est ce que démontre l'expérience de cette répondante âgée de 35 ans et bachelière en travail social de l'Université du Québec à Montréal. Elle fait partie de ce grand nombre de répondantes qui, malgré leurs qualifications, après de longues années de travail dans des petits boulots, se retrouvent toujours dans des emplois désavantagés parce qu'elles éprouvent de la difficulté à intégrer leur domaine de formation :

Tous les emplois que j'ai faits c'était vraiment plus pour pouvoir vivre, pour ne pas rester avec l'aide sociale, pouvoir garder les liens avec le marché du travail, avoir aussi de l'expérience canadienne. Mais, c'est sûr ce n'était pas un emploi qui allait dans mon domaine, ou encore, qui correspondait à mes aspirations. C'est sûr ce n'était pas des emplois bien rémunérés non plus, mais ce sont des emplois qui m'ont permis d'entrer sur le marché du travail et de pouvoir contribuer aussi à ma vie sociale. (F3)

Une autre répondante par contre, observe que les immigrants qui, faute de mieux, acceptent de faire un travail sous-qualifié pour survivre, courent le grand risque de rester dans des emplois sous-qualifiés : «beaucoup n'accèdent pas à des emplois selon leurs qualifications, ils doivent prendre n'importe quoi pour survivre et après, ils restent là-dedans». (F10)

Une répondante abonde dans le même sens que la précédente et précise les circonstances dans lesquelles les immigrants occupent les emplois pour lesquels ils sont surqualifiés :

Ils vont dire voilà le poste qui est ouvert, on n'a pas besoin de ces diplômes pour ce poste. Si tu veux prendre le poste tu le prends mais tu ne peux pas espérer qu'on va te payer [conformément au] niveau de diplôme. Donc, au fond, c'est toi-même qui choisis. Si tu n'as pas d'autres choix, tu prends ce poste. (F4)

Par ailleurs, notre analyse démontre que l'issue de ces trois stratégies d'intégration (le stage professionnel, le bénévolat et le travail à rabais) n'est pas très reluisante, car elles n'ouvrent qu'à un marché d'emplois défavorisés, dans les petites entreprises ou les organismes communautaires. En conséquence, la plupart des répondantes qui utilisent ces stratégies restent marginalisées et désavantagées, même après avoir acquis cette expérience, parce que ce sont les mêmes entreprises et les mêmes organismes communautaires qui les embauchent par la suite, en leur offrant des conditions de travail semblables ou à peine meilleures. Ce n'est qu'en combinant ces stratégies avec l'obtention d'un diplôme canadien que ce type d'expérience de travail sous-qualifié peut leur permettre d'accéder à un emploi meilleur dans leur domaine de formation, mais plus ou moins satisfaisant en termes de conditions de travail et de rémunération.

### **5.1.2. Rapport entre les variables de capital humain, les stratégies initiées par les répondantes et leurs trajectoires d'intégration professionnelle**

L'analyse présentée dans cette section a pour but d'étudier la relation entre le capital humain et les stratégies d'intégration professionnelle des répondantes ainsi que leur position professionnelle. Nous mettons en lumière les différences observées entre les trajectoires vécues, selon les variables déterminantes du capital humain. Bien qu'ils ne soient pas les seuls, les indicateurs du capital humain qui ont significativement influencé les trajectoires des répondantes sont: les qualifications (le niveau de scolarisation et l'expérience de travail), l'âge à l'arrivée et actuel, la catégorie d'admission, le statut d'immigration et la durée de résidence au Québec.

#### **5.1.2.1. Un emploi correspondant à leurs qualifications?**

Concernant le rapport entre les qualifications et le choix de stratégie, nous remarquons que les répondantes qui étaient moins qualifiées à leur arrivée au Québec ont commencé par se qualifier. Pendant qu'elles étaient aux études, elles cherchaient à acquérir une expérience de travail canadienne à travers le travail bénévole. Après avoir obtenu le diplôme québécois, ces répondantes ont privilégié la stratégie du stage professionnel pour satisfaire à l'exigence d'avoir une expérience de travail canadienne. La combinaison de ces stratégies s'est montrée efficace dans ce sens qu'elle a permis à bien des répondantes de passer des emplois précaires aux emplois relativement stables. Certaines des répondantes qui détenaient des diplômes (avec ou sans expérience) se sont requalifiées pour contourner l'obstacle de la dévalorisation des compétences acquises à l'étranger, en même temps qu'elles cherchaient à acquérir une expérience de travail par le biais du travail à rabais. Celles-là ont stagné dans des emplois précaires à cause des domaines de formation difficiles à intégrer (épidémiologie, environnement et informatique). Une répondante hautement qualifiée qui n'a fait ni de requalification, ni de formation d'appoint, a préféré acquérir une expérience de travail canadienne à travers le travail à rabais et a abouti à

un emploi qualifié dans la fonction publique québécoise, bien que le poste ne corresponde pas à son diplôme le plus élevé (le doctorat). Celle qui a choisi la formation d'appoint a vu son processus d'intégration accéléré.

Ainsi, à la question de savoir si les répondantes avaient trouvé un emploi correspondant à leurs qualifications, une seule répondante a répondu clairement avoir réussi son intégration. Une autre répondante a apporté une nuance à son affirmation. Huit répondantes sur dix ont au contraire exprimé leur regret de n'avoir pu trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. Après avoir passé tant d'années à multiplier les stratégies, les plus jeunes cherchent toujours un emploi stable qui les paierait à leur juste valeur, alors que les plus âgées (plus de 40 ans) s'estiment obligées d'accepter la situation dans laquelle elles se trouvent. Ce sentiment d'un échec de leur intégration professionnelle se traduit soit, par le fait que certaines n'ont jamais trouvé un emploi correspondant à leur plus haut diplôme ou encore, par le fait qu'elles ont été embauchées au niveau de leurs diplômes, mais n'ont connu par la suite aucune mobilité professionnelle, ou enfin par le fait qu'elles ont un emploi correspondant à leur niveau et leur domaine de formation, mais à un salaire inférieur par rapport à celui d'autres personnes qui, à qualifications égales, occupent un poste semblable dans une autre institution.

#### **5.1.2.2. Les effets du facteur âge sur le choix des stratégies d'intégration professionnelle**

L'âge est une variable importante quant au choix d'une stratégie et quant aux trajectoires d'intégration des répondantes au marché du travail québécois. L'âge au moment de l'immigration correspond à des raisons de départ, les attentes par rapport au marché du travail et des stratégies spécifiques mises en œuvre par la suite pour réussir leur intégration professionnelle. Rappelons qu'il s'agit dans l'ensemble d'une population active, parce que l'âge de nos répondantes variait de 18 à 41 ans lorsqu'elles ont immigré au Québec et qu'elles cherchaient toutes à s'intégrer au

marché du travail québécois. Si nous comparons la tranche d'âge des 25-39 ans à celle des 40-55 ans, nous constatons que l'intégration professionnelle est aussi difficile pour les jeunes immigrantes que pour les immigrantes d'âge avancé. La différence réside au niveau du choix de stratégies d'intégration au marché du travail puisqu'elles ne disposent pas toutes des mêmes ressources, surtout à l'arrivée. L'âge influence positivement les trajectoires d'intégration des jeunes immigrantes : plus on est jeune, moins le diplôme universitaire est élevé (baccalauréat), plus on est ambitieux, plus on est plus porté à exploiter un large éventail de stratégies et plus on a la chance d'accéder à des emplois correspondant à ses qualifications. Par contre, plus la personne a un âge élevé et plus ses diplômes et son expérience professionnelle avant l'immigration sont élevées, plus elle a du mal à trouver un emploi qui la paie à sa juste valeur dans la société d'accueil. En outre, plus la personne vieillit, plus elle perd l'intérêt et le courage pour essayer certaines stratégies : les répondantes âgées de 40 ans et plus ont uniquement essayé soit la requalification, soit la formation d'appoint ou le travail à rabais.

### **5.1.2.3. La catégorie d'admission et la durée de résidence en regard avec les trajectoires d'intégration professionnelle**

La catégorie d'admission détermine le choix des stratégies et les trajectoires d'intégration professionnelle parce que les ressources diffèrent selon les catégories d'immigrants : les étudiantes étrangères étaient uniquement autorisées à faire des études à leur arrivée, elles ne pouvaient initier de stratégies visant la recherche d'une expérience de travail (le stage professionnel et le travail à rabais) qu'une fois devenues résidentes permanentes du Québec. Les demandeuses d'asile devaient attendre le statut de réfugiée pour travailler (dans des petits boulots ou faire des formations d'appoint) et le statut de résidence permanente pour se qualifier (études universitaires), alors que les immigrantes indépendantes ou économiques pouvaient initier n'importe quelle stratégie dès leur arrivée au Québec. La durée de résidence amène des changements importants dans les caractéristiques des répondantes (le

statut d'immigration, l'acquisition de diplômes et d'expérience de travail canadiens ainsi que de réseaux sociaux). Les répondantes qui ont été admises au Québec comme étudiantes étrangères peuvent être classées dans la catégorie des immigrantes indépendantes parce qu'elles le deviennent après avoir passé par le processus de sélection des immigrants au bout de leur cheminement académique. Toutefois, leurs trajectoires montrent qu'elles font face à plus de difficultés à s'intégrer au marché du travail québécois que celle qui y a été admise comme immigrante indépendante. Les réfugiées sont les plus vulnérables de toutes.

Si nous établissons le rapport entre la catégorie d'admission, la durée de résidence ainsi que le secteur de travail et le statut de l'emploi occupé au moment de l'entrevue, nous remarquons que, quelles que soient la catégorie d'admission ou la durée de résidence, les répondantes occupent en général des postes correspondant à leurs domaines de formation, mais en-dessous de leurs qualifications. Leurs salaires annuels varient de 18,000 \$ à 47,000 \$. La raison est que six des dix répondantes travaillent dans des organismes communautaires où les conditions de travail sont moins intéressantes (emplois contractuels, instables, peu rémunérés et beaucoup d'heures supplémentaires non payées). Les deux employées de la fonction publique québécoise sont également défavorisées sur le marché du travail du fait qu'elles n'ont jamais connu de mobilité professionnelle. Une répondante qui se requalifie dans divers domaines depuis son arrivée au Québec en 1992, tout en travaillant dans des petits boulots est provisoirement embauchée par un hôpital. Enfin, l'une des répondantes qui travaille pour une compagnie privée a utilisé la stratégie de qualification et de stage professionnel pour trouver son emploi, à quoi elle a ajouté l'acculturation pour s'intégrer pleinement dans son équipe de travail. Elle se dit avoir réussi son intégration professionnelle.



### **5.1.3. L'amélioration du capital social et son influence sur les trajectoires d'intégration professionnelle des répondantes**

#### **5.1.2.1. Le recours aux réseaux sociaux**

Un autre obstacle à l'intégration professionnelle, soulevé dans les entrevues et qui a nécessité le développement de stratégies, est le manque de capital social. Or, en plus du capital humain, le capital social occupe également une place non négligeable dans l'intégration des immigrants et des non-immigrants sur le marché du travail québécois. On l'a vu, les répondantes estiment que le manque de capital social explique en partie pourquoi la communauté africaine ne réussit pas à s'intégrer au marché du travail québécois puisque même les répondantes qui possèdent un fort capital humain et une expérience de travail canadienne éprouvent des difficultés d'intégration professionnelle. Aussi, le capital humain ne peut être considéré comme un handicap à l'intégration parce que huit des dix répondantes détiennent au moins un diplôme universitaire canadien, auquel s'ajoutent des certificats dans des domaines connexes. Les autres diplômes étasuniens et européens ne devraient techniquement pas poser problème (voir tableau 3.1 à la page 60).

Les répondantes croient que la meilleure stratégie pour s'intégrer au marché du travail québécois serait de se constituer un réseau social, bien que leur accès à cette ressource reste limité. On l'a vu, elles s'investissent beaucoup pour développer leurs réseaux sociaux en faisant du bénévolat et des stages professionnels d'une part, puis en participant à diverses associations ou en recourant aux ressources institutionnelles. Il ressort de nos entrevues que la plupart des répondantes, quel que soit le statut et la catégorie d'immigration ou le diplôme, ont utilisé les réseaux sociaux formels et informels, entre autres, les agences de placement, les associations africaines et les organismes communautaires ainsi que les centres locaux d'Emploi-Québec.

La section qui suit vise à identifier les mécanismes par lesquels le capital social -ou son absence- ont influencé l'accès à l'emploi et le cheminement de carrière des répondantes en les aidant (ou pas) à obtenir un premier emploi, à s'y maintenir et à

gravir les échelons vers des emplois de meilleure qualité. Comme nous l'avons vu dans la section sur le capital humain, avec un niveau de formation universitaire et une certaine expérience de travail, les répondantes devraient être en meilleure posture pour trouver un emploi et s'y maintenir. Par ailleurs, la valeur des compétences détenues par les chercheurs d'emploi est fonction des compétences qui sont recherchées par les employeurs sur le marché du travail. S'intéresser à l'utilité du capital social dans l'obtention d'un emploi c'est, dans une large mesure, porter notre attention sur la façon dont il peut intervenir pour faciliter ou non la rencontre entre l'employeur et l'employé.

Comme le montrent nos entrevues, les réseaux sociaux utilisés par nos répondantes sont essentiellement les liens forts (les amis, les associations africaines et les organismes communautaires). Ce sont des liens inefficaces ici comme le montre l'enquête effectuée par Granovetter (1973) sur les travailleurs de Newton, une ville de Massachussets : «les liens faibles permettaient d'obtenir des emplois dont les enquêtés se disent plus satisfaits que lorsqu'il s'agit de liens forts» (cité par Degenne et Forsé, 2004, p.127). Les répondantes n'ont pas accès d'emblée aux liens faibles (professionnels) capables de conduire à des emplois correspondants à leurs qualifications.

L'exemple de cette répondante montre comment son implication dans des organismes communautaires lui a permis de se faire des contacts qui l'ont amenée au poste qu'elle occupait au moment de l'entrevue:

L'intégration en emploi s'est surtout faite par tous les contacts que j'ai accumulés depuis toutes ces années-là dans le domaine communautaire, à organiser des activités et des ateliers thématiques. Comme celui dans lequel je suis présentement : c'est parce que j'ai organisé un *focus group* pour cet organisme-là [...]; et après ce focus, on m'a proposé de devenir intervenante sociale dans cet organisme-là, j'ai dit oui, étant donné que les horaires étaient assez flexibles pour permettre de concilier le travail avec ma vie familiale.  
(F3)

Par contre, d'autres répondantes dénoncent l'inefficacité des ressources mises à la disposition des immigrants pour faciliter leur intégration au marché du travail : les services offerts par les institutions publiques et privées ne seraient pas efficaces pour faciliter cette intégration. L'expérience de la répondante F6 illustre ce constat. Détentrice d'un diplôme de maîtrise en épidémiologie de l'Université Laval, elle a utilisé les ressources institutionnelles comme porte d'entrée au marché du travail québécois, notamment l'Organisation Internationale du Travail (l'OIT) et Emploi-Québec :

Je me retrouve avec un diplôme, une maîtrise en épidémiologie, vraiment sans savoir exactement qu'est-ce que je fais avec, parce que quand je vais à Emploi-Québec et que j'essaie de faire des recherches, on me demande «qu'est-ce que vous avez fait»? «J'ai une maîtrise en épidémiologie». «Une maîtrise en pédéo...pé...pédéo...en pédéolo...» Moi j'étais étonnée, je regarde la personne je dis «Monsieur, on n'est même pas capable de prononcer ce que j'ai fait»! Comment ces gens-là peuvent m'aider à trouver un emploi dans ce domaine? Chaque fois que j'allais le voir, non seulement il avait de la difficulté à prononcer même le domaine dans lequel j'étais, pour eux, c'était comme vraiment quelque chose qui n'existait pas. (F6)

Après l'OIT et Emploi-Québec à Québec, la même répondante a immigré de Québec à Montréal pour augmenter ses possibilités de trouver un emploi proche de son domaine de formation, mais là, elle n'a connu aussi que des expériences négatives :

Entretemps je suis allée encore voir Emploi-Québec, et là Emploi-Québec m'envoie dans un autre organisme pour la recherche d'emploi. Ce que je trouvais drôle, c'est que j'ai passé tout mon temps là-bas à faire des CV, CV, CV...Tout ça [alors que j'ai] une maîtrise en épidémiologie, un certificat en santé communautaire et un diplôme d'État d'infirmière. (F6)

Une autre répondante a vécu une expérience négative au sein d'un organisme ayant la mission de faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail au Québec. Elle reproche à ce genre d'institutions de ne pouvoir aider efficacement les personnes

qui recourent à leurs services en tenant des propos qui les désorientent et découragent leurs ambitions :

...Au niveau des intervenants ou des conseillers en emploi, des fois les informations qu'ils donnent prêtent au découragement. Je donne un exemple : quand j'ai rencontré la conseillère en emploi, elle m'avait demandé d'apporter mon CV. Mais quand je suis arrivée là-bas, la conversation que j'ai eue avec elle, je ne l'ai pas beaucoup aimée parce qu'une fois qu'elle a regardé mon CV, elle a dit : «Je vois que vous avez une bonne formation, vous êtes très studieuse comme on dit ici au Québec». Elle me demanda « c'est quoi vos objectifs de recherche par rapport à l'emploi»? Je lui ai répondu que comme j'ai des compétences en gestion, j'aimerais avoir un emploi dans mon domaine de formation. Elle me dit « malheureusement, ce n'est pas facile parce que les emplois tels que vous avez occupés dans votre pays, ici ce sera très difficile de les avoir, parce que les entreprises recherchent des employés qui ont fait la formation par exemple dans les grandes écoles comme les HEC». Alors je lui ai demandé «est-ce qu'il y a une proposition que vous pouvez me faire qui pourrait m'avancer, puis m'orienter»? Elle me dit « ce que je vous suggérerais, c'est de retourner aux études ». C'était pour moi décourageant et très choquant. Je lui ai dit : «la science est universelle, qu'on l'acquiert au Canada, qu'on l'acquiert en France, qu'on l'acquiert en Afrique, qu'on l'acquiert aux Amériques. Même si je n'ai pas fait mes études dans mon pays d'origine, sachez que la faculté de sciences de gestion était gérée par les Canadiens. La plupart des enseignants de cette faculté étaient d'origine canadienne, ceci pour dire qu'ils transmettaient la connaissance qu'ils ont acquise ici au Canada». [...] peut-être, dans ses propos il y a eu certaines réalités, mais, je pense que pour quelqu'un qui mise tellement sur ses connaissances et ses compétences, c'est un langage qui prête vraiment au découragement. (F2)

On l'a vu, les répondantes s'investissent beaucoup pour développer leurs réseaux sociaux en faisant des stages professionnels et du bénévolat, puis, en s'affiliant à diverses associations ou en recourant à des ressources institutionnelles.

### 5.1.2.2. Combinaison du porte-à-porte et du réseau social

Le porte-à-porte est une stratégie où le chercheur d'emploi va rencontrer des employeurs dans leurs entreprises pour négocier les possibilités d'embauche.

Parmi les dix répondantes, une âgée de 46 ans, immigrée au Québec depuis 11 ans et détenant un diplôme européen de maîtrise en gestion des entreprises nous a dit avoir utilisé la stratégie -particulièrement efficace-du porte-à-porte pour trouver un emploi. Ce porte-à-porte l'a mise en contact avec un employeur qui connaissait ses compétences et qui a su les mettre à profit :

Le premier emploi je l'ai eu par le porte-à-porte. Alors en allant de porte-à-porte pour trouver mon premier emploi, je me suis pointée à un organisme, j'ai demandé à voir la directrice. En fait, je l'avais rencontrée dans un des ateliers auxquels j'avais assisté dans un organisme communautaire. Un jour, j'ai décidé d'aller la voir. J'ai appelé, j'ai demandé à lui parler, puis je lui ai dit que j'aimerais aller la rencontrer sans préciser de motif. Elle m'a donné un rendez-vous, je suis allée la voir. Quand je suis arrivée là, elle me posait des questions par rapport à moi, puis elle me demanda «est-ce qu'entretemps, tu as trouvé du travail?» Je lui ai répondu «non, je n'ai pas encore trouvé de travail, je suis en train de chercher». Elle me demanda «c'est quoi encore ton profil?» Je lui ai directement donné le CV. Elle était tellement émerveillée par le CV. Elle me dit «il y a une demande d'aide financière que j'ai faite pour un projet, si jamais on l'accepte, je te ferai signe». Alors, chaque semaine j'appelais pour avoir des nouvelles et à un certain moment elle me dit «ça promet, ma demande a été acceptée, tu peux venir». C'est comme ça que j'ai commencé mon contrat de un an. Je travaillais à temps plein, au niveau de la comptabilité. (F2)

Il est à noter que la stratégie du porte-à-porte devient plus efficace lorsqu'il y a influence du capital social, parce que la répondante qui l'a utilisée avait rencontrée l'employeur qui l'a embauchée auparavant.

Alors qu'elle venait de terminer cet emploi, la référence fournie par son premier employeur a permis à cette répondante d'obtenir son deuxième emploi qui est un poste permanent qu'elle occupait au moment de l'entrevue.

### 5.1.2.3. L'acculturation (l'oubli de ses origines)

Cette stratégie implique l'oubli de ses origines ce qui autoriserait l'identification implicite ou explicite à la société d'accueil. La stratégie d'oublier ses origines pour s'intégrer au marché du travail québécois a été évoquée par l'une des répondantes qui travaille pour une institution privée. Elle préconise la stratégie de passer outre son identité originelle pour mieux s'intégrer dans une équipe de travail. Mais, elle trouve difficile de devoir toujours faire des concessions pour se faire accepter par les collègues.

Oublier qui on est d'abord, tout simplement : j'étais membre de l'Association des étudiants africains de l'UQAM, j'ai retiré ça de mon CV. Avec une amie africaine, on n'avait pas la même vision; moi je lui disais il ne faut pas mettre sur ton CV qu'on fait partie d'une Association africaine parce que ça te brise, c'est un handicap, ton CV va être rejeté. Tu veux un emploi, oublies-toi pour l'instant parce que c'est comme ça que le pays fonctionne, plus tard quand tu vas être dans la compagnie, tu pourras dire j'ai été dans l'Association africaine, je suis Africaine... Si tu veux les conscientiser au départ, ils se ferment et ils te bloquent. Je me dis qu'on peut accéder à un poste, mais en s'oubliant d'abord. Je pense que c'est ça qui m'a fait réussir. Un autre exemple : j'arrivais au travail, mes collègues me demandaient « toi, tu écoutes les nouvelles TVA? » Je répondais « non ». Ils disaient « on laisse faire ». Moi, je préférais écouter TV5 pour suivre ce qui se passe en Afrique, [...] finalement, j'ai laissé tomber ces choses-là pour me fondre dans le Québec, pour être au courant de ce qui se passe au Québec. Je me suis mise à écouter TVA et le lendemain effectivement on parlait de ça... L'adaptation que j'ai dû faire c'est de parler comme eux, de m'informer sur leur culture, de faire des jokes comme eux, de m'intégrer carrément pendant un premier temps et d'oublier ma culture. Je me suis forgée dans leur culture d'abord. Ça c'est des difficultés de devoir faire des concessions comme ça pour se faire acceptée parce qu'on le voit dans leur regard. (F9)

Il ressort de notre analyse que cette stratégie peut être efficace pour s'intégrer au sein d'une équipe de travail, notamment pour pallier au problème d'écart culturel, de méfiance ou d'indifférence marquant les relations des personnes immigrantes avec leurs collègues québécois en milieu de travail. Vu que cette stratégie a été développée



par l'une des répondantes pour se faire accepter par ses collègues de travail qui lui manifestaient une certaine méfiance et un manque de confiance quant à ses capacités professionnelles. La stratégie semble avoir fonctionné, vu qu'elle est l'unique répondante à se dire satisfaite de son travail et de ses conditions de travail.

Bref, de l'analyse des stratégies d'intégration professionnelle développées par les répondantes, nous déduisons que les stratégies utilisées par les immigrantes africaines pour s'intégrer au marché du travail québécois sont en général les mêmes que celles utilisées par d'autres groupes d'immigrants et non-immigrants pour réaliser leur intégration professionnelle. Cependant, les stratégies qui sont accessibles et applicables pour certains groupes d'immigrants ou certaines catégories d'immigrants ne le sont nécessairement pas pour d'autres.

## **5.2. Perception personnelle de son intégration au marché du travail québécois**

Une seule répondante estime qu'elle a réussi son intégration au marché du travail québécois. Celle-ci a commencé au poste de technicienne dès qu'elle a fini son baccalauréat et deux ans après elle est montée de grade. Actuellement, elle occupe un poste de conseillère aux ressources humaines dans la même compagnie.

Je suis bien intégrée professionnellement sur le marché du travail pour l'instant. Ça ne veut pas dire que si demain je cherche à augmenter dans la hiérarchie, à avoir un poste de directeur ça va se réguler très facile. Pour l'instant, mon niveau de poste que j'ai avec mon niveau d'expérience je considère que je suis bien intégrée, je ne pense pas que pour le futur ça va être aussi facile que ça l'a été, parce que je passais d'un poste junior en poste professionnel, mais passer d'un poste professionnel en poste de niveau cadre, j'ai des réserves sur l'ouverture au Québec. (F9)

Quand aux perspectives d'avenir, cette répondante pense qu'elle a déployé assez d'énergie pour s'intégrer professionnellement et qu'elle mérite du repos :

Pour l'instant c'est d'être à mon poste, parallèlement je cherche à travailler mais en même temps je pense avoir des enfants, c'est sûr je vais quitter le marché du travail bientôt pour le congé de maternité. Vu que c'est une année de congé que je compte profiter pour me faire une pause. Ça fait cinq ans, je me suis intégrée à fond, ça suffit! Ça demande assez d'énergie en fait d'être confrontée à des gens qui ne te font pas confiance parce que tu es Noire, d'être confrontée à des gens qui te remettent en question juste parce que tu es...une couleur de la peau...(F9)

Une deuxième répondante pense qu'elle est satisfaite de son emploi, mais croit que l'organisme communautaire n'est pas un endroit idéal pour mettre à 100% ses compétences à profit.

Les huit autres répondantes regrettent de n'avoir pas trouvé d'emploi à la hauteur de leurs qualifications. Alors que celles qui sont encore jeunes envisagent d'autres stratégies, celles qui sont avancées en âge disent qu'elles acceptent la situation telle qu'elle est puisqu'elles n'attendent plus rien sur le plan professionnel. Considérons le cas de l'une des quatre autres répondantes qui, malgré les difficultés d'intégration, ont encore des ambitions par rapport au marché du travail.

Moi personnellement ça n'a pas été facile au niveau du monde de l'emploi, ça m'a pris du temps pour avoir du boulot. J'ai connu beaucoup de frustrations au niveau professionnel, ce qui fait que je me dis qu'aujourd'hui le mieux c'est de bâtir ma propre entreprise. (F7)

L'une des répondantes a une maîtrise québécoise en épidémiologie et travaille dans un organisme communautaire. Elle a connu des trajectoires d'intégration difficiles. Elle regrette de ne jamais trouver un emploi à la hauteur de ses qualifications et dit qu'elle n'a plus d'espoir de pouvoir se réaliser sur le plan professionnel à cause de son âge :



Je ne peux pas dire que j'ai trouvé un emploi à la hauteur de mes qualifications parce que j'ai d'autres qualifications, j'ai un potentiel que je n'utilise pas du tout. [...] Les perspectives d'avenir ne sont pas tellement reluisantes dans la mesure où il y a le problème d'âge. À un certain moment, arrivée à 50 ans et plus, il ne faut pas prétendre vraiment aller se faire embauchée quelque part, sauf si vraiment on a déjà une expérience très longue dans le domaine. (F6)

Une répondante titulaire d'un doctorat américain en économie et qui travaille pour la fonction publique du Québec regrette ce doctorat qu'elle n'a jamais utilisé et qu'elle ne pourra jamais utiliser.

Avec un doctorat, je sais que je ne peux pas avoir d'emploi! À moins que j'aie enseigné! Et même l'enseignement j'ai essayé, je n'ai pas pu avoir. Évidemment, j'ai tout ce doctorat et ce n'est pas au niveau du doctorat que je travaille. Mais, maintenant, je suis à un point de la vie, là où je n'ai pas d'autres attentes. C'est-à-dire que j'accepte ça comme ça! (F4)

### **5.3. Acceptation ou marginalisation par la société d'accueil?**

Évaluant l'issue des stratégies initiées pour s'intégrer au marché du travail québécois, les répondantes -et même celles qui se sentent les plus intégrées- nous ont toutes dit se sentir perçues comme immigrantes attitrées possédant moins de droits et de privilèges que les Québécois. C'est ce qu'illustre le témoignage de cette répondante qui avait utilisé la stratégie d'acculturation pour se faire accepter par ses collègues de travail québécois :

[Je suis perçue comme une] immigrante qui travaille chez eux, pas une employée comme toutes les autres. Je reste une personne immigrante, ça c'est clair, je le vois dans leur regard, je ne suis pas une Québécoise à part entière, je suis une personne différente d'eux, je n'ai pas droit à tout, je n'ai pas accès à tout. Mais je suis intégrée, ça se passe bien, la communication avec moi passe bien, les rapports avec moi vont bien, mais je suis une Noire, je suis perçue comme ça. (F9)

Il ressort de cette expérience que l'intégration professionnelle des répondantes en termes de traitement égal sur le marché du travail québécois ne se réalise pas : selon les répondantes, la discrimination à l'endroit des immigrants, et pour quelques-unes, à l'endroit des Noirs, joue un rôle plus important que le capital humain. À cela, s'ajoute l'absence de réseaux sociaux.

À la lumière des renseignements recueillis lors des entrevues, nous constatons qu'une portion des répondantes évoque la discrimination raciale comme blocage à l'intégration alors qu'une autre portion ne sait pas si les difficultés rencontrées peuvent être qualifiées ou non de pratiques discriminatoires à leur égard. La discrimination raciale pourrait expliquer en partie pourquoi, malgré les stratégies développées pour contourner les obstacles liés au capital humain et au capital social, les immigrantes africaines interviewées ne réussissent pas à s'intégrer au marché du travail québécois et restent majoritairement marginalisées dans les emplois précaires et dévalorisants.

Cette réalité vécue par les répondantes sur le marché du travail québécois est confirmée par une étude récente résultant d'une enquête réalisée sur les immigrants détenteurs de diplômes postsecondaire canadiens. Elle montre qu'au Québec, l'écart entre les taux d'emploi des immigrants et ceux des Canadiens de naissance est élevé, soit 84,6 % versus 92,2 %. Les auteurs de l'étude expliquent cet écart par le fait qu'à scolarité égale, les immigrants restent défavorisés sur le marché du travail québécois parce qu'« ils sont les plus nombreux à détenir un diplôme de maîtrise ou de doctorat (46%) et que la stabilité d'emploi est justement moins élevée chez les plus scolarisés » (Boulet et Boudarbat (2005) cités par Gervais, 2010, p.7). De plus, l'étude démontre que, comme dans le cas des répondantes, les immigrants arrivés au Canada plus jeunes occupent des emplois de meilleure qualité, plus stables et mieux payés que ceux qui y sont arrivés à l'âge adulte.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce mémoire se veut une contribution en trois facettes à la littérature restreinte qui existe sur l'intégration économique des immigrants au Québec, en particulier des immigrants africains et des femmes. La recherche traite la question d'intégration sous un aspect relativement peu étudié : analyser les stratégies d'intégration professionnelle au Québec. Les deux objectifs de cette recherche étaient de :

- Explorer les stratégies utilisées par les immigrantes d'Afrique subsaharienne pour s'intégrer au marché du travail québécois.
- Examiner l'effet du capital humain et du capital social sur le choix des stratégies et les trajectoires d'intégration professionnelle des immigrantes africaines au Québec.

Notre question de recherche était la suivante : comment les stratégies utilisées par les immigrantes africaines influencent-elles leurs trajectoires d'intégration sur le marché du travail québécois? En guise de proposition de réponse à notre question de recherche, nous avons formulé l'hypothèse suivante : le capital humain et l'accès différentiel au capital social détermineraient le choix des stratégies utilisées par les immigrantes africaines et leurs trajectoires sur le marché du travail québécois.

Ce qui est relativement nouveau dans notre étude, c'est la place prépondérante accordée au vécu et aux interprétations des répondantes dans l'analyse de l'impact du capital humain et du capital social sur l'intégration professionnelle au Québec. Il importe de souligner que selon le capital humain et le capital social de départ, les stratégies choisies peuvent varier et influencer le processus d'intégration professionnelle et en assurer soit la rapidité ou le retard, la réussite ou l'échec.

À leur arrivée au Québec, les immigrantes d'Afrique subsaharienne expérimentent les trajectoires difficiles au marché du travail québécois. Les difficultés les plus

récurrentes et qui réduisent leurs efforts presque à néant sont selon les perceptions des répondantes :

- La dévalorisation des compétences acquises à l'étranger et l'exigence d'une expérience de travail canadienne. Même les répondantes qui détiennent un doctorat américain et une maîtrise européenne n'ont jamais trouvé d'emplois correspondants et leur expérience de travail antérieure à l'immigration n'a pas été reconnue. En conséquence, elles ont été confrontées à la difficulté de devoir accumuler une expérience de travail canadienne avant de pouvoir trouver un emploi qualifié, comme celles qui n'avaient ni diplôme universitaire, ni expérience de travail au moment de l'immigration. Cependant, celles-ci ont accédé à des emplois proches de leurs domaines de formation, mais précaires au départ, et ce, plus rapidement que les répondantes qui ont dû faire ou refaire un programme universitaire au Québec.
- Le manque de capital social : les répondantes attribuent une part importante des difficultés d'intégration professionnelle au manque d'accès au capital social. Cependant, peu de répondantes qui ont obtenu un emploi grâce à leurs contacts interethniques avaient des revenus plus élevés que celles qui ont eu recours à des contacts intra-ethniques comme les organismes communautaires à prédominance africains. Elles n'arrivent pas à s'extirper de réseaux sociaux marginaux, africains ou québécois.
- Le degré élevé de qualification (doctorat et multiples maîtrises), rend l'embauche des immigrantes africaines plus problématique : elles devraient avoir tout de suite de hautes responsabilités et sont donc soumises à des évaluations dépassant leur stricte compétence technique et où les éléments culturels risquent de jouer. Cela complique leur intégration au marché du travail québécois comme l'a d'ailleurs confirmé une étude réalisée par Boulet et Boudarbat en 2005 (cités par Gervais, 2010, p.7). Cette étude a démontré que les immigrants qui détiennent les diplômes

postsecondaire canadiens les plus élevés s'intègrent moins bien au marché du travail québécois, et ont un taux de chômage plus élevé, des emplois précaires, désavantagés et mal rémunérés par rapport aux Canadiens de naissance et aux autres catégories d'immigrants.

- Les domaines de spécialisation difficiles à intégrer : dans certains cas, le blocage à l'intégration sur le marché du travail québécois s'est révélé lié aux champs de spécialisation des répondantes en environnement, en informatique ou en sociologie où la concurrence et le chômage sont élevés, malgré les besoins. Il en est de même pour les répondantes dont les champs de spécialisation sont des « domaines protégés et réservés », comme l'épidémiologie et le travail social.
- L'inefficacité des ressources institutionnelles mises à la disposition des immigrants pour les intégrer au marché du travail : souvent, les programmes sont déficients et mal orientés, de telle sorte que les répondantes qui y ont eu recours sont restées marginalisées dans des emplois désavantagés.
- La distance culturelle qui amène la dévaluation des compétences professionnelles et sociales des répondantes. Les répondantes observent qu'elles n'ont pas les mêmes conditions de travail et le même traitement que les natifs quant à l'intégration dans un nouvel emploi ou aux promotions professionnelles auxquelles elles estiment avoir droit. En plus de cela, elles se retrouvent, tout au long de leur carrière, soumises à des épreuves additionnelles de capacités professionnelles par leurs employeurs et leurs collègues de travail.
- La discrimination à l'endroit des immigrants et des noirs, qui fait qu'à compétences égales, les répondantes se retrouvent plus nombreuses dans des filières de relégation et de petits boulots que les natifs.

Face à tous ces obstacles qui freinent leur intégration, les immigrantes africaines interviewées adoptent des stratégies qu'elles mettent en œuvre individuellement pour réussir leur intégration au marché du travail québécois. Les stratégies utilisées par les

immigrantes africaines visent un double objectif : d'une part, renforcer leur capital humain, et d'autre part, acquérir ou améliorer leur capital social. Les stratégies développées sont :

*La qualification ou la requalification et la formation d'appoint* : ce sont des stratégies visées par l'ensemble des répondantes pour contourner l'obstacle de la non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger, hausser et faire valoir leur capital humain. Elles aboutissent à un emploi plus ou moins qualifié et stable si, et seulement si, la personne arrive à posséder l'expérience de travail canadienne, qui est une condition incontournable.

*Le stage professionnel et le bénévolat* : ce sont les stratégies utilisées spécifiquement par les répondantes les plus jeunes, en cours ou en fin d'un programme universitaire au Québec, pour à la fois, acquérir de l'expérience de travail canadienne et pour se faire un réseau social. Nous remarquons que ces stratégies deviennent rentables uniquement lorsqu'elles sont associées à un diplôme canadien puisque cette expérience doit correspondre aux domaines spécifiques des emplois qualifiés visés. Quant à la stratégie de se constituer un réseau social à travers le stage professionnel et le bénévolat, son issue est limitée parce qu'elle s'exerce dans des secteurs d'emplois désavantagés, le plus souvent des organismes communautaires où la plupart des emplois sont contractuels et sous-payés.

*Le recours aux réseaux sociaux* : c'est une stratégie qui consiste à recourir aux ressources institutionnelles comme les institutions publiques et privées, les agences de placement, les organismes communautaires et les associations ethniques ayant dans leurs attributions l'intégration des immigrants au marché du travail, dans le but de s'en servir comme des réseaux sociaux facilitant le contact direct entre ces derniers et les employeurs potentiels. Dans la majorité des cas, ces ressources se sont montrées inefficaces : leurs programmes sont déficients et mal orientés : ils ne visent que les montages de curriculum vitae et ne permettent pas de développer de réseaux sociaux



(des liens faibles) avec les employeurs potentiels. De plus, les personnes ressources connaissent peu le marché du travail qualifié et ne sont guère aidantes. Enfin, les chercheuses d'emploi sont découragées par des attitudes négatives et par la méfiance de leurs mentors.

*Le travail à rabais* : il s'est avéré un moyen incontournable pour la plupart des répondantes pour pouvoir survivre tout en acquérant une expérience de travail canadienne en acceptant de faire un travail pour lequel elles sont surqualifiées. Cette stratégie permet d'entrer sur le marché du travail, mais elle est peu efficace puisqu'elle s'exerce dans un domaine d'emploi souvent éloigné de la carrière projetée et dans un secteur désavantagé.

*Le porte-à-porte* : La stratégie du porte-à-porte est une action favorisant le contact direct entre le chercheur d'emploi et les employeurs potentiels. Cette stratégie fonctionne rapidement lorsque la personne possède à la fois le diplôme et l'expérience demandée, ainsi que le réseau social qui la soutient.

*L'acculturation* : cette stratégie, quant à elle, facilite la régulation des rapports de travail : la personne immigrante tente de se faire « la plus québécoise possible » pour se faire accepter par les membres de la société d'accueil et plus particulièrement par les collègues de travail. Cette stratégie aide la personne immigrante à réduire l'écart culturel et à développer un sentiment d'appartenance à la société d'accueil. Pourtant, cette stratégie ne peut permettre une entière intégration aussi longtemps que la personne immigrante qui se dit intégrée se sent perçue par ses collègues de travail ou les membres de la société d'accueil comme une personne différente, ou étrangère.

Le principal apport de ce mémoire, par rapport aux autres études, est de souligner l'importance du capital humain et du capital social dans le choix de stratégies

d'intégration professionnelle des répondantes, ainsi que l'influence que celles-ci exercent sur leurs trajectoires d'intégration au marché du travail québécois.

Les immigrantes africaines interviewées ont emprunté des trajectoires variées pour immigrer et s'intégrer au Canada, lesquelles traduisent une certaine diversité quant à leurs variables de capital humain et de capital social qui conditionnent les stratégies initiées individuellement et les trajectoires d'intégration professionnelle vécues. Chaque répondante adopte une stratégie, en égard à son histoire personnelle, à son expérience et à ses ressources personnelles.

Cela étant, les répondantes se retrouvent, tout au long de leur parcours professionnel, à multiplier les stratégies pour tenter d'accéder aux emplois de meilleure qualité et de s'y maintenir, non pas parce que leurs stratégies sont en soi inefficaces, mais plutôt parce qu'elles sont limitées quant à l'accès à des ressources nécessaires dont disposent d'autres groupes d'immigrants d'une part, et, parce que la société d'accueil les marginalise, d'autre part. Et cela, en dépit du fait que les immigrantes africaines jouissent d'un capital humain plus élevé que les autres immigrants et la population de la société d'accueil, comme le montre d'ailleurs Boulet et Boudarbat (2005) (cités par Gervais, 2010, p.7) dans leur étude sur les immigrants qualifiés du Québec.

Les stratégies qu'utilisent nos répondantes sont interdépendantes en ce sens qu'elles deviennent efficaces et rentables uniquement quand elles sont combinées à plusieurs autres, à cause des exigences élevés (sinon inatteignables) du marché du travail à leur endroit. Les stratégies d'intégration sont d'une importance capitale dans la mesure où elles ont permis à leurs utilisatrices de passer de petits boulots à des emplois correspondant à leurs domaines de formation, mais sous-rémunérés, comme dans le secteur communautaire. Celles qui travaillent, par contraste, dans des secteurs d'emplois plus rentables, constatent après plusieurs années dans l'entreprise (ici la fonction publique québécoise) qu'elles restent collées aux postes d'entrée malgré leurs diplômes et leurs expériences.



Il ressort de notre analyse que les stratégies d'intégration professionnelle initiées par nos répondantes débouchent sur différents résultats, selon les variables de capital humain et de capital social de chacune. Six des dix répondantes travaillent dans des organismes communautaires où les conditions de travail ne sont pas des meilleures. Les employées, conscientes qu'elles n'ont guère d'autres alternatives, acceptent de vendre leur force de travail à rabais et se soumettent à certaines pratiques d'exploitation.

Peu importe le statut et la catégorie d'admission, les immigrantes africaines devraient, une fois sélectionnées comme résidentes permanentes, pouvoir se tailler une carrière et participer aisément à l'économie canadienne. Néanmoins, l'analyse de données recueillies lors de ce travail dégage l'incohérence de la politique canadienne (et québécoise) de l'immigration qui, d'un côté, encourage la venue d'une main d'œuvre hautement qualifiée (évaluée sur la base des diplômes et des expériences professionnelles) et de l'autre côté, ne reconnaît pas des diplômes et des acquis expérientiels étrangers et l'exigence d'une expérience de travail canadienne.

Malgré d'énormes efforts investis par les répondantes pour développer des stratégies, en termes de temps, d'argent et de démarches consacrés à leur requalification, à la recherche d'un emploi, elles réussissent tout au mieux, au terme de longues années, à obtenir un emploi sous-payé et plafonné dans leur champ de spécialisation. Les ressources mises à leur disposition par les institutions gouvernementales sont déficientes et mal orientées (les connaissances des spécialités et les liens avec le marché du travail y sont déficients). Selon leurs propres expériences, les institutions de travail autres que communautaires ne les traiteraient pas de façon égalitaire-la fonction publique bloquerait leur accès aux promotions, et ne leur offrirait pas les mêmes outils qu'aux natifs- ou pire, les exploitent (le circuit de petits boulots). Bon nombre des répondantes, pourtant hautement qualifiées, se retrouvent dans des

filières de relégation, réservées habituellement à des natifs ou à des catégories d'immigrants beaucoup moins qualifiées qu'elles.

Il en résulte que ces stratégies aboutissent rarement aux attentes de départ : huit répondantes sur dix regrettent de ne pouvoir obtenir un emploi qui les paie à leur juste valeur, même s'elles travaillent dans leurs domaines de formation. Une seule répondante estime avoir obtenu un emploi à la hauteur de ses qualifications avec une rémunération correspondante. Une dernière affirme son intégration professionnelle avec nuance.

En définitive, il nous semble recommandable que les institutions publiques et privées chargées de faciliter l'intégration professionnelle des immigrants améliorent l'efficacité des programmes d'intégration strictement destinés à offrir une expérience de travail canadienne aux nouveaux arrivants, car nous pensons que l'intégration réussie profite non seulement aux immigrants eux-mêmes, mais également à la société canadienne, vu que leur force de travail constitue un apport non-négligeable de l'économie canadienne. Aussi, une intervention efficace des pouvoirs habilités devrait éradiquer les politiques discriminatoires sous toutes ses formes (exemple : la dévalorisation des diplômes étrangers), voir à établir un système efficace de reconnaissance des diplômes étrangers ou à tout le moins, des programmes de formation complémentaires, moins longs à suivre que de refaire l'ensemble de sa scolarité et créant un lien étroit entre les chercheurs d'emploi avec les milieux d'emploi.

Enfin, comme piste de recherche ultérieure, il faudrait compléter des études statistiques comparatives existantes pour documenter la comparaison des stratégies d'intégration professionnelle utilisées entre natifs et immigrants, et entre différents groupes d'immigrants selon les origines ou les catégories de minorités visibles.

## BLIOGRAPHIE

Arnopoulos, Sheila Mcleod. 1979. *Problèmes des femmes immigrantes sur le marché du travail canadien*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 88 p.

Arthur, Noel Match Ezéchiél. 2006. «Les stratégies individuelles d'intégration des immigrants guinéens, maliens et sénégalais au Québec». Mémoire de maîtrise. Montréal, Université du Québec à Montréal, 130 p.

Bastienier, Albert et Felice Dassetto. 1993. *Immigration et espace public : La controverse de l'intégration*. Paris : L'Harmattan, 317 p.

Beaulieu, Agnès, Aoura Bizarri et Cécile Buysse. 1985. *Être immigrante au Québec : Des femmes s'organisent*. Montréal : Collectif des femmes immigrantes de Montréal, 20 p.

Begag, Azouz. 2003. *L'intégration: Idées reçues*. Paris: Éditions Le cavalier Bleu, 122 p.

Belhassen-Maalaoui, Amel. 2003. «Les stratégies d'insertion des immigrants maghrébins sur le marché du travail dans la région de Montréal». Thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal, 284 p.

Blanchet, Alain et Anne Gotman. 2007. *L'enquête et ses méthodes: L'entretien*. Paris : Armand Colin, 126 p.

Born, Michel et Anne-Marie Lioni. 1996. *Familles pauvres et intervention en réseau*. Paris, Montréal : L'Harmattan, 202 p.

Boucher, Manuel. 2000. *Les théories de l'intégration : Entre universalisme et différentialisme*. Paris : L'Harmattan, 337 p.

Burnet, Jean et Léo Driedger. 2007. «Études sur les ethnies». In *L'Encyclopédie canadienne*. La Fondation Historica. <http://www.thecanadianencyclopedia.com>. Consulté le 2 septembre 2008.

Canada, Ministère des Ressources Humaines et Développement Social Canada (MRHDSC). 2000. *Résultats des immigrants sur le plan des compétences et rôle du capital humain spécifique à une région d'origine*. Site du gouvernement du Canada : <http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/ra/publications/recherche/2000-001263.pdf>. Consulté le 17 mai 2010.

Canada, Statistique Canada. 2008 La mosaïque ethnoculturelle du Canada, Recensement de 2006. Canada : <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-562/pdf/97-562-XIF2006001.pdf>. Consulté le 24 février 2010.

Canada, Statistique Canada. 2005. *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. S'établir dans un nouveau pays : Un portrait des premières expériences*. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada, 117 p.

Cardu, Hélène et Mélanie Sanschagrin. 2002. «Les femmes et la migration : Les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec». In *Recherches féministes*, vol. 15, n° 2. Québec : Revue Recherches féministes, p. 87-122.

Caselli, Graziella, Jacques Vallin et Guillaume Wunsch (dir.). 2003. *Démographie : Analyse et synthèse. Volume IV : Les déterminants de la migration*. Paris : Éditions de l'Institut National d'Études Démographiques, 225 p.

Coulon, Alain. 2002. *L'École de Chicago*. Coll. «Que sais-je?», n°2393. Paris : Presses Universitaires de France, 127 p.

Degenne, Alain et Michel Forsé. 2004. *Les réseaux sociaux*. Paris: Armand Colin, 294 p.

deSilva, Arnold. 1992. *Les gains d'immigrants : Une analyse comparative*. Ottawa : Edition Ottawa, 49 p.

Devlin, Rose Anne. 2000. *Les effets du bénévolat sur le marché du travail: Constatations issues de l'EDBR de 1997*. Québec: Centre des publications de DRHC, 70 p.

Dewitte, Philippe (dir.). 1999. *Immigration et intégration. L'état des savoirs*. Paris : La Découverte, 442 p.

Dumont, Johanne et Paula Santos. 1996. *Contraintes et facteurs favorables à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail*. Québec : Les Publications du Québec, 50 p.

Durkheim, Émile. 1963. *L'éducation morale*. Paris : Presses Universitaires de France, 239 p.

- Durkheim, Émile. 1930. *Le suicide: Étude et sociologie*. Paris : Presses Universitaires de France, 463 p.
- Feng, Hou et Picot Garnett. 2003. *Enclaves de minorités visibles dans les quartiers et résultats sur le marché du travail des immigrants*. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada, 30 p.
- Gauthier, Benoît (dir.). 2003. *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 619 p.
- Gervais, Lisa-Marie. 2010. « Immigration et marché du travail : À scolarité égale, chances inégales ». *Le Devoir*, (Montréal), 14 septembre 2010, p.7.
- Gordon, Milton M. 1964. *Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion and National Origins*. New York: Oxford University Press, 276 p.
- Grenier, Gilles. 2001. « Immigration, langues et performance économique : Le Québec et l'Ontario entre 1970 et 1995 ». In *L'actualité économique, Revue d'analyse économique*, vol. 77, n° 3. Montréal : HEC Montréal, p. 305-338.
- Guibert, Joël et Guy Jumel. 1997. *Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin, 216 p.
- Guyon, Sylvie. 2003. «Les femmes immigrantes au Québec: Une population défavorisée sur le marché de l'emploi». In *Femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi*. Canada : <http://www.camo-pi.qc.ca>. Consulté le 7 février 2006.
- Guyon, Sylvie et CAMO-Personnes immigrantes. 2003. *Étude exploratoire sur la situation des salariées immigrantes au Québec : Recensement de 1996*. Montréal : CAMO-Personnes immigrantes, 38 p.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Profil des travailleurs salariés immigrants et membres des communautés culturelles (Québec, RMRM, CUM): Recensement de 1996*. Montréal : CAMO-Personnes immigrantes, 216 p.
- Helly, Denise. 1996. «Le multiculturalisme canadien». In *Hommes et migrations*. N° 1200. Paris : Éditions Mémoire-Génériques, p. 35-42.
- \_\_\_\_\_. 1996. *Le Québec face à la pluralité culturelle 1977-1994. Un bilan documentaire des politiques*. Québec : Les presses de l'Université Laval, 491 p.

- Helly, Denise et Alberte Ledoyen. 1994. *Immigrés et création d'entreprises*. Québec : Institut Québécois de Recherche sur la Culture, 305 p.
- Héran Haen, François, Maryse Aoudaï et Jean-Luc Richard. 2002. *Immigration, marché du travail, intégration*. Paris : La Documentation française, 356 p.
- Hurtubise, Marie- Girard. 2002. *L'insertion et le maintien en emploi des personnes immigrantes au Québec: L'expérience de la communauté maghrébine*. Québec : CARI St-Laurent, 49 p.
- Ionescu, Dana Mihaëla. 2004. «Réflexions sur l'immigration et l'intégration au Québec. Le cas des immigrants économiques roumains». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 144 p.
- Juteau, Danielle et Sylvie Paré. 1997. «L'entrepreneurship à Côte des Neiges : Le périmètre Victoria/ Van Horne». In *Le quartier Côte-des-Neiges à Montréal. Les interfaces de la pluriethnicité*. Paris : L'Harmattan, p. 129-172.
- \_\_\_\_\_. 1996. «L'entrepreneurship ethnique». In *Interférence*. Vol. 17, n° 1. New York : Institute of Electrical and Electronics Engineers, p. 18-28.
- Labelle, Micheline et Joseph J. Lévy. 1995. *Ethnicité et enjeux sociaux. Le Québec vu par les leaders de groupes ethnoculturels*. Québec : Éditions Liber, 377 p.
- Lam van Be. 2002. *L'immigration et les communautés culturelles du Québec, 1995-2000*. Montréal : Ville de Montréal, Bureau des relations interculturelles, 190 p.
- Loriol, Marc (dir.). 1999. *Qu'est-ce que l'insertion? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales*. Paris : L'Harmattan, 160 p.
- Mace, Gordon et François Petry. 2000. *Guide d'élaboration d'un projet de recherche*. Québec : La presse de l'Université Laval, 134 p.
- Maraki Komoé, 2005. «L'intégration des femmes immigrantes au marché du travail au Québec». Mémoire de maîtrise. Montréal, Université du Québec à Montréal, 154 p.
- Markova, Irina. 1996. «L'immigration bulgare au Québec et ses modes d'intégration au marché du travail». In *Immigration et intégration: Actes de la conférence d'études canadiennes sur l'intégration des immigrants bulgares à Montréal*. Montréal : Édition de l'Association socioculturelle bulgare, p. 39-68.

Mayer, Robert et Francine Ouellet. 1998. «La diversité des approches dans la recherche qualitative au Québec depuis 1990 : Le cas du champ des services de santé et des services sociaux». In *La recherche qualitative. Diversité des champs et des pratiques au Québec*. Montréal : Gaëtan Morin, p. 173-222.

Merckling, Odile. 1998. *Immigration et marché du travail. Le développement de la flexibilité en France*. Paris : L'Harmattan, 408 p.

Michel, Del Balso. 1984. «Problèmes d'immigration». In *Cahiers de recherche sociologique*. Vol. 2, n° 2. Montréal : Département de sociologie de l'UQAM, 138 p.

Mutoo, Valentin-Lubuto. 2001. *La discrimination à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail et son impact sur la rétention de ces populations dans la communauté urbaine de Québec*. Canada : Approvisionnement et Services Canada, 41 p.

Ndagije, Jidiri. 2004. «Forces et limites d'un programme d'emploi pour immigrants universitaires telles que perçues par d'anciens participants». Rapport d'activités dirigées de maîtrise en Éducation, Montréal, Université du Québec à Montréal, 141 p.

Ourisson, Guy. 1995. «Complexité des mouvements migratoires internationaux». In *Géodynamique des migrations internationales dans le monde*. Paris : Presses Universitaires de France, p. 29-43.

Paré, Sylvie. 2001. «L'entrepreneuriat ethnique à Montréal : Des prédispositions, du savoir-faire et des stratégies d'ici et d'ailleurs». In *Revue organisations et territoires. Réflexion sur la gestion, l'innovation et l'entrepreneuriat*. Vol. 10, n° 2. Québec : Université du Québec à Chicoutimi. Département des sciences économiques et administratives, p. 49-55.

Piché Victor. 2004. «Immigration et intégration dans les pays développés: Un cadre conceptuel». In *Démographie: analyse et synthèse. Volume VI : Population et société*. Paris : Éditions de l'Institut National d'Études Démographiques, p. 159-178.

Piché, Victor et Liane Bélanger. 1995. *Une revue des études québécoises sur les facteurs d'intégration des immigrants*. Québec : Les Publications du Québec, 52 p.

Piché, Victor, Jean Renaud et Lucie Gingras. 2002. «L'insertion économique des nouveaux immigrants sur le marché du travail à Montréal: Une approche longitudinale». In *Population*, vol. 57, n° 1. Paris : Édition française, p. 63-89.

Piché, Victor et Jean Renaud. 2003. «Immigration et intégration économique: Peut-on mesurer la discrimination?». In *L'annuaire du Québec 2003. Toute l'année politique, sociale et culturelle*. Québec : Éditions Fides, p. 146-152.

Pinton, Nadine, 1991. *Profil des femmes immigrantes de l'Outaouais et obstacles à l'intégration au marché du travail*. [S.L. : s.n.], 95 p.

Philippe, Bernard. 2002. *Immigration: Le défi mondial*. France : Éditions Gallimard, 346 p.

Québec, Conseil des Communautés Culturelles et de l'Immigration (CCCI). 1993a. *L'Immigration et le marché du travail : Quelques mesures pour favoriser l'intégration des nouveaux travailleurs immigrants*. Québec: Les Publications du Québec, 71 p.

Québec, Conseil des Communautés Culturelles et de l'Immigration (CCCI). 1993b. *L'Immigration et le marché du travail. Un état de la question*. Québec : Les Publications du Québec, 173 p.

Québec, Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI). 2000. *La grille de sélection du Québec*. Québec : Les Publications du Québec, 24 p.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (MICC). 2005a. « La pleine participation à la société québécoise des communautés noires ». *Des valeurs partagées, des intérêts communs*. Québec : Les Publications du Québec, 36 p.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. 2005b. *Les autres Québécoises. Étude sur les femmes immigrées et leur intégration au marché du travail québécois*, Québec : Les Publications du Québec, 110 p.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. 2005c. *Portrait statistique de la population d'origine ethnique africaine, recensée au Québec en 2001*. Québec : Les Publications du Québec, 10 p.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. 2006a. *Statistique Canada : Recensement de 2001*. Québec : [http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/0507\\_caractéristiques\\_immigrations.pdf](http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/0507_caractéristiques_immigrations.pdf). Consulté le 15 octobre 2008.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. 2006b. *Tableaux sur l'immigration au Québec 2001-2005*. Québec : Les Publications du Québec, 40 p.



- Québec, Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI). 2004. « Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec ». *Des valeurs partagées, des intérêts communs*. Québec : Les Publications du Québec, 11 p.
- Québec, Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI). 1999. *Les minorités visibles au Québec. Recensement 1996*. Québec : Les Publications du Québec, 134 p.
- Québec. *Santé, société et solidarité*. 2005, numéro 1. *Immigration et intégration*. Revue de l'observatoire franco-québécois de la santé et de la solidarité. Québec : Les publications du Québec, 219 p.
- Réa, Andrea et Maryse Tripiier. 2003. *Sociologie de l'immigration*. Paris : Éditions La Découverte, 122 p.
- Renaud, Jean. 2001. *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Québec : Les Publications du Québec, 197 p.
- Renaud, Jean et Tristan Cayn. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Québec : Les Publications du Québec, 66 p.
- Renaud, Jean. 2005. « L'intégration sur le marché du travail. Limites de l'accès à l'emploi et intégration des immigrants au Québec: Quelques exemples à partir d'enquêtes ». In *Santé, Société et Solidarité : Revue de l'observatoire franco-québécois de la santé et de la solidarité*, 2005, n°1 : *Immigration et intégration*. Québec : Les Publications du Québec, p. 109-117.
- Renaud, Jean, Victor Piché et Jean-François Godin. 2003. « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec ». In *Sociologie et sociétés*, vol. 35, n° 1. Québec : Les Presses de l'Université de Montréal, p. 165-184.
- Resch, Yannick (dir.). 2001. *Définir l'intégration? Perspectives nationales et représentations symboliques*. Québec : XYZ éditeur, 167 p.
- Roy, Bruno. 2006. « L'intégration des immigrants dans le marché du travail canadien ». Mémoire de maîtrise. Montréal, Université du Québec à Montréal, 87 p.
- Sathoud, Ghislaine Nelly Hugette. 2006. *Les femmes d'Afrique centrale au Québec*. Paris : L'Harmattan, 148 p.

Steiner, Philippe. 2005. *La sociologie économique*. Paris : La Découverte, 121 p.

Swan, Neil. 1994. «Indicateurs de l'intégration économique et sociale des immigrants au Canada». In *Actes du séminaire sur les indicateurs d'intégration des immigrants*. Montréal : Centre d'études ethniques de l'Université de Montréal, p. 45-65.

Taieb, Éric. 1998. *Immigrés l'effet générations : Rejet, assimilation, intégration d'hier à aujourd'hui*. Paris : Les éditions de l'atelier, 339 p.

Wieviorka, Michel (dir.). 1996. *Une société fragmentée? Le multiculturalisme en débat*. Paris : Éditions La Découverte, 322 p.

William, Isaac Thomas et Florian Znaniecki. 2000. *Fondation de la sociologie américaine*. Paris : L'Harmattan, 346 p.

Ulysse, Pierre Joseph et Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ). 2006. *Travail et pauvreté : Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre*. Montréal : Forum régional sur le développement social, p.124.