UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES FACTEURS DE BARRIÈRES À L'INTÉGRATION DES PROFESSIONNELS COMPTABLES FORMÉS À L'ÉTRANGER : LE CAS DU QUÉBEC

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAITRISE EN COMPTABILITÉ, CONTRÔLE, AUDIT

PAR
CHRISTELLE ODILE HAPPI

AOÛT 2019

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

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

REMERCIEMENTS

Je ne saurais commencer ce mémoire sans remercier les personnes qui au quotidien m'ont soutenu et ont cru en moi. En débutant ce programme, j'étais loin d'imaginer le travail fastidieux que cette rédaction m'imposerait.

Je tiens à remercier :

Mon directeur de mémoire monsieur Michel Sayumwe, professeur au département des sciences comptable de l'UQAM pour avoir cru en mon projet, pour toutes ses critiques, recommandations et conseils sans lesquelles ce travail n'aurait pas pu aboutir.

Mes garçons Yanis, Timéo et Jayden pour leur soutien et leur amour. « À toi mon fils Jayden. Tu es né trois mois après que j'ai débuté mon programme. Ce n'était pas évident certes, mais ton calme et ta docilité m'ont permis de ne pas abandonner ».

À mon mari, pour son soutien indéfectible. Merci de croire en moi.

À ma mère et à mes frères pour leur soutien et encouragement.

À tous les participants pour leur confiance et leur disponibilité.

À tous les professeurs du département des sciences comptable de l'UQAM qui m'ont accompagné tout au long de mon programme, pour leurs enseignements, leur disponibilité et leurs conseils. Je pense particulièrement à madame Caron Marie-

Andrée, madame Paulina Arroyo, madame Hanen Khemakhem, madame Saidatou Dicko, et monsieur Marc Hasbani.

DÉDICACE

À mon mari Gibering
Et à nos trois garçons Yanis, Timéo et Jayden.

TABLES DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES viii

LISTE DES TABLEAUX ix

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES x

RÉSUMÉ xi

ABSTRACT xii

INTRODUCTION 1

CHAPITRE I L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES COMPTABLES FORMÉS À L'ÉTRANGER : CADRE CONCEPTUEL. 4

1.1 Introduction 4

1.1.1 Les travaux d'Émile Durkheim 5
1.1.2 L'école de Chicago 6
1.1.3 L'intégration selon Pierre Bourdieu : les notions d'habitus et de capitaux 7

1.2 La profession : un essai de définition. 12

1.2.1 La conception anglo-saxonne de la profession 12
1.2.2 La conception française de la profession 14

1.3 Les théories sociologiques portant sur la profession 17

1.3.1 Les théories fonctionnalistes de la profession et l'intégration professionnelle 17
1.3.2 Les théories interactionnistes de la profession et l'intégration professionnelle 19
1.3.3 Le comptable professionnel formé à l'étranger : un essai de définition . 20

1.4 Conclusion 22

CHAPITRE II LES FACTEURS DE BARRIÈRES À L'INTÉGRATION DES COMPTABLES FORMÉS À L'ÉTRANGER : CONTEXTE SOCIAL ET PROBLÉMATIQUE 23

2.1 Introduction 23

2.1.1 Les missions de l'ordre professionnel 24
2.1.2 Les rôles et responsabilités des ordres professionnels 24
2.1.3 L'Ordre des comptables professionnels agréés 26
2.1.4 L'urgence d'intégrer la main-d'œuvre immigrante 28

2.2 Notre approche théorique : l'approche néo-wébérienne de la fermeture sociale et notre problématique de recherche. 29

2.2.1 Les critères collectivistes et les critères individualistes 31
2.2.2 Les aspects de la fermeture sociale dans la profession comptable 32

2.3 Revue de la littérature sur les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle au sein de la profession de comptable. 33

2.3.1 Les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle 33
2.3.2 L'héritage colonial 33
2.3.3 L'État 35
2.3.4 Les facteurs individualistes et collectivistes. 37
2.3.5 L'information et les réseaux sociaux 44

2.4 Conclusion 49

CHAPITRE III DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE 50

3 1 Introduction 50

3.1.1 Le devis de la recherche 50
3.1.1 L'approche de recherche 51
3.1.2 La sélection des cas 51
3.1.3 Le recrutement des participants 55
3.1.4 Le déroulement des entrevues 56

3.2 L'analyse des données 57

3.2.1 Les entrevues semi-dirigées 57
3.2.2 Les considérations éthiques 60
3.2.3 Rigueur scientifique 60

3.3 Les résultats 61

3.3.1 Portrait des participants 61
3.3.2 L'analyse de contenu 64

3.4 Les barrières à l'intégration 66

3.4.1 Avant et directement après l'arrivée au Québec 66
3.4.2 Pendant le cursus universitaire menant au titre de CPA. 70

3.5 Conclusion 78

CHAPITRE IV LA DISCUSSION 80

4.1 Introduction 80

4.1.1 La contribution de l'étude 80
4.1.2 Les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle des comptables immigrants : les éléments de similitude avec la littérature. 80

4.2 Les thèmes ayant émergé de l'étude 84

4.2.1 Les facteurs familiaux et sociaux 84
4.2.2 L'état d'esprit de l'immigrant quand il arrive au Québec 85
4.2.3 L'influence négative les personnes de la même communauté. 84
4.2.4 L'âge du comptable formé à l'étranger 85

4.3 Conclusion 87

CONCLUSION 89

ANNEXE A CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE 96

ANNEXE B GUIDE D'ENTREVUE 97

BIBLIOGRAPHIE 101

LISTE DES FIGURES

Figure Page

1.1 Les capitaux selon Bourdieu 10

2.1 Résumé du cadre conceptuel 48

3.1 Encodage de l'entrevue de participante 1 59

3.2 Un récapitulatif des résultats obtenus 65

LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
1.1	Les quatre sens du mot profession	15
3.1	Description de notre échantillon	54
4.1	Pourcentage global attribuable à chacun des facteurs	87

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

CPA	Comptable Professionnel Agréé
UQAM	Université du Québec à Montréal
OPQ	Office des Professions du Québec
MIDI	Ministère de l'immigration de la diversité et de l'inclusion

RÉSUMÉ

Le but de notre étude est de comprendre les facteurs de barrières à l'intégration des comptables formés à l'étranger au sein de la profession de comptable au Québec. Nous avons eu recours à une méthodologie qualitative. Notre devis de recherche est de type étude de cas basée sur des entrevues semi-dirigées menées auprès de quatorze comptables formés à l'étranger. En dépit du nombre croissant d'immigrants qui décident de s'installer au Québec, et de la pénurie de la main-d'œuvre, beaucoup de professionnels formés à l'étranger éprouvent des difficultés à s'intégrer dans leur domaine professionnel. En ce qui concerne la profession de comptable, plusieurs études ont été menées auparavant mais très peu sont spécifiques à la Province du Québec et les résultats obtenus diffèrent d'un contexte à l'autre. De plus, de nouvelles barrières émergent à chaque étude justifiant la nécessité d'une démarche exploratoire pour mieux comprendre le sujet. Notre cadre théorique est celui de Weber (1971,1995) sur la théorie de la fermeture sociale et les différents thèmes qui ont été abordés ont été inspirés de la synthèse des facteurs de barrières à l'intégration cité dans la littérature. Nous arrivons à la conclusion que les facteurs de barrières à l'intégration des comptables formés à l'étranger au sein de la profession de comptable sont de nature informationnelle, discriminatoire, procédurale et liées aux compétences techniques. De notre recherche, émergent certains facteurs tels que les facteurs familiaux et sociaux, l'âge, l'influence des personnes de la même communauté ethnique et l'état d'esprit de l'immigrant.

Mots clés: Intégration professionnelle, profession, professionnel formé à l'étranger, barrières à l'intégration, fermeture sociale, comptable professionnel agréé.

ABSTRACT

The purpose of our study is to understand the barriers to the integration of internationally trained accountants into the accounting profession in Quebec. We used a qualitative methodology. Our research quote is a case study based on semi-structured interviews with fourteen foreign-trained accountants. Despite the growing number of immigrants who decide to settle in Quebec, and the shortage of labor, many internationally educated professionals have difficulty integrating into their professional field. Regarding the accounting profession, several studies have been conducted before, but very few are specific to the Province of Quebec and the results obtained differ from one context to another. In addition, new barriers emerge for each study justifying the need for an exploratory approach to better understand the subject. Our theoretical framework is that of Weber (1971, 1995) on the theory of social closure, and the different themes that have been discussed have been inspired by the synthesis of the barriers to integration mentioned in the literature. We conclude that the barriers to integrating internationally trained accountants into the accounting profession are informational, discriminatory, procedural and technical skills. From our research emerge some factors such as family and social factors, and age, the influence of people from the same ethnic community and the immigrant's state of mind.

Keywords: Professional integration, profession, foreign-trained professionals, barriers to integration, social closure, chartered professional accountant.

INTRODUCTION

Les professions réglementées jouent un rôle central dans l'activité économique et politique des sociétés contemporaines, aux côtés des forces du marché et de l'État. La question de la qualité des pratiques professionnelles y est centrale, puisque l'expertise des professionnels et son contexte réglementaire doivent assurer la protection du public. En effet, indépendamment des acteurs qui les constituent, le système professionnel encadre des professions réglementées afin d'exercer un contrôle de qualité et gérer les risques associés à leur exercice. Les professions sur lesquelles s'exerce une régulation et les modalités de cette dernière varient d'un contexte à l'autre, en fonction principalement de l'histoire locale de chaque profession et des traditions juridiques et règlementaires qui l'entourent (Bédard *et al.*, 2018).

Le Québec se situe parmi les régions les plus accueillantes du monde : le taux d'immigration est d'environ 6/1000. Cela est plus élevé que la France 2/1000 ou les États-Unis 3/1000, d'après le conseil interprofessionnel du Québec[1]. Ce taux crée énormément de pression sur les mesures d'intégration. Les professions réglementées comptent pour 10% de l'emploi au Québec. Sur les 50 000 immigrants que reçoit le Québec par année, environ 5 000 demandent à être admis dans un des 46 ordres professionnels. Environ 1 500 demandeurs obtiennent une équivalence partielle qui requiert un stage ou un complément de formation. Pour être complétée, c'est le gouvernement québécois qui fixe le diplôme requis pour être admis à une profession. De plus, en vertu du Code des professions, sur recommandation des ordres, il adopte

[1] https://www.ledevoir.com/opinion/idees/510050/financer-l-acces-a-des-stages-ou-a-des-formations-d-appoint-un-outil-pour-mieux-integrer-les-immigrants (consulté le 30 Octobre 2018).

les règlements d'équivalence de diplôme et de formation de chacun d'eux. Ces règlements d'équivalence s'appliquent aux professionnels immigrants qui font une demande de permis d'exercice.

Selon Gyslaine Desrosiers, Présidente du Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), dans son allocution du 12 octobre 2017, la question de l'amélioration du parcours des professionnels immigrants et ultimement la facilitation de leur intégration au sein des professions réglementées est d'actualité au Québec. L'analyse de l'équivalence repose sur la comparaison avec les personnes qui étudient au Québec. Il n'y a aucune improvisation : l'équité envers les diplômés québécois et la protection du public guident cet exercice complexe d'équivalence. Pourtant, environ 1000 personnes par an se découragent et décrochent de leur ambition d'obtenir un titre professionnel. Par ailleurs, les ordres ont révisé leurs processus et plusieurs approches innovantes ont été soutenues par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI).

Dans notre cas nous nous intéressons à l'Ordre des comptables professionnels agrées (CPA) du Québec. Il a été créé en mai 2012 à la suite de l'unification de la profession comptable au Québec. Il résulte de la fusion de l'Ordre des comptables agréés (CA), de l'Ordre des comptables généraux accrédités (CGA) et de l'Ordre des comptables en management accrédités (CMA). Avec l'immigration, l'ordre doit faire face à de grands enjeux démographiques et tout faire pour s'y adapter. D'après l'énoncé des principes sur l'unification de la profession canadienne publié en mai 2011, l'un des objectifs de cette unification était d'être le titre par excellence aux yeux des étudiants, de ceux qui réorientent leur carrière et des comptables formés à l'étranger.

La littérature sur la professionnalisation et plus particulièrement sur l'intégration professionnelle est vaste (Annisette, 2017; Annisette et Trivedi, 2013; Boudarbat et Boulet, 2010; Carnegie et Edwards, 2001; Jacobs, 2003; Poullaos, 2016; Roger et Orthodoxia, 2011). La question des barrières à l'intégration professionnelle a été

abordée, mais les résultats varient d'un contexte à l'autre. La théorie de la fermeture sociale élaborée par Weber (1971) a été beaucoup abordée dans la littérature pour comprendre toutes les formes d'exclusion sociale. Pour certains auteurs comme Collins (1979) et Parkin (1979), malgré l'évolution de la société, les modes de fermeture sociale sont plus basés sur des critères collectivistes (la race, l'ethnie). Pourtant, pour d'autres auteurs comme Murphy (1984) et Murphy (1988), la société a évolué et les critères individualistes (éducation, citoyenneté, titre de compétences) sont plus mis en avant.

Dans notre travail, nous voulons comprendre à la lumière de cette théorie quels sont les facteurs de barrières à l'intégration des comptables formés à l'étranger au sein de l'ordre des CPA du Québec. Nous avons tenté d'identifier des réponses à cette question. Celles-ci sont présentées à travers la problématique, soit l'explication de la mise en contexte et de la pratique scientifique. Un cadre théorique et une recension d'écrits propres à notre étude composent notre cadre théorique et nous permettent d'énoncer les objectifs spécifiques de notre recherche. Nous présentons ensuite notre méthodologie de recherche basée sur l'analyse des entrevues semi-dirigées menées auprès de quatorze professionnels comptables formés l'étranger. Nous présentons par la suite nos résultats et nous faisons une discussion d'après notre revue de la littérature et des recommandations. Nous terminons enfin par une conclusion et nous montrons les limites et les forces de notre recherche.

CHAPITRE I

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES COMPTABLES FORMÉS À L'ÉTRANGER : CADRE CONCEPTUEL.

1.1 Introduction

Dans ce chapitre, nous définissons les concepts propres à notre étude et nous faisons le tour des théories qui ont analysé ces concepts. L'intégration est une notion polysémique qui revêt plusieurs sens. L'intégration professionnelle à travers la professionnalisation a quant à elle été vue sous plusieurs angles théoriques que nous développons dans ce chapitre. Ce concept ne saurait être abordé sans une définition préalable de la notion de profession. L'intégration professionnelle est abordée selon les courants fonctionnalistes et interactionnistes. Le professionnel est perçu différemment d'une profession à l'autre et selon le contexte. Ainsi, nous définissons dans ce chapitre la notion de comptable professionnel formé à l'étranger. Le terme «intégration » étant utilisé dans le langage courant, il devient nécessaire de relever certaines ambiguïtés qui minent sa compréhension et son utilisation, pour du même coup, rehausser sa complexité (Fortin, 2000). Pour cet auteur, le terme possède un sens englobant qui peut faire référence à la fois à un état de cohésion sociale et au processus qui mène à cet état, mais il comprend également une dimension identitaire et une dimension sociale. Dans la littérature, le concept d'intégration a été analysé selon plusieurs courants de pensée. Nous présentons les travaux de Durkheim (1930), un des fondateurs de la sociologie moderne et l'un des auteurs à qui le concept d'intégration est attribué. Nous

présentons ensuite le concept selon l'école de Chicago[2], car elle a la particularité d'intégrer le contexte nord-américain dans son analyse. Les travaux de Bourdieu (1979) sur les capitaux et de Bourdieu (2000) sur la notion d'habitus sont également présentés. Selon cet auteur, l'intégration est un concept qui intègre à la fois le social, le culturel et l'économique.

1.1.1 Les travaux d'Émile Durkheim

Le concept d'intégration peut être attribué à Émile Durkheim (1858-1917), un des fondateurs de la sociologie moderne [3]. Pour lui, l'intégration et la société sont deux faces d'une même pièce, sans quoi la société ne pourrait être cohérente. Les travaux d'Émile Durkheim sont une référence pour la recherche sur les mécanismes (individuels et sociaux) de l'intégration, car le thème de l'intégration sociale occupe une place centrale dans l'ensemble des œuvres de ses écrits (BoudonRaymondBesnard, *et al.*, 2003; BoudonRaymondPhilippe, *et al.*, 2003). En d'autres termes, pourquoi et comment les individus sont-ils intégrés à la société ? Cette question persiste dans toutes les recherches de Durkheim. Selon ces mêmes auteurs, Durkheim explique l'intégration sous l'angle du degré de cohésion qui rattache l'individu au système social dont il est membre. Dans cette approche sociologique, l'intégration sociale représente la conséquence logique de l'incorporation des individus dans les structures sociales à laquelle on appartient comme la famille, l'église, l'armée, le milieu de travail et la société politique. Dans cet esprit, le sociologue français distingue « le suicide altruiste » comme la conséquence d'une intégration excessive et « le suicide égoïste » qui résulte d'un individualisme excessif ; partant, il établit le postulat suivant : « quand

---

[2] Alain Coulon, «Introduction», dans *L'École de Chicago* (Paris cedex 14 : Presses Universitaires de France, 2012).

[3] Cité dans Kurt H Wolff et Emile Durkheim, *Emile Durkheim, 1858-1917: a collection of essays, with translations and a bibliography*, (Columbus : The Ohio State University Press, 1960).

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). Dans ses recherches laborieuses sur le suicide, l'auteur est parvenu à la conclusion que ce dernier est le produit d'un défaut et d'un déficit d'intégration de l'individu dans sa société d'appartenance. C'est pourquoi, selon lui, « le suicide varie en raison inverse du degré d'intégration des groupes sociaux dont fait partie l'individu ». Par contre, Boudon et al. (2003) soulignent que l'ensemble des recherches de Durkheim présente un défaut majeur lié à l'absence de corrélation entre intégration et immigration dans le contexte américain. C'est une lacune que la sociologie de Chicago, pour sa part, aura largement comblée dans le contexte nord-américain.

1.1.2 L'école de Chicago

Contrairement à l'approche durkheimienne, la sociologie de Chicago est celle qui a pu associer de manière systématique l'intégration et l'immigration. L'École de Chicago ou plus exactement ses précurseurs, ont appréhendé l'intégration des immigrants à la société américaine dans une perspective plutôt assimilationnisme. C'est pourquoi, d'après William Thomas rapporté par Coulon (1992, p. 34), « l'assimilation est à la fois souhaitable et inévitable. Elle requiert la construction d'une mémoire commune entre le natif et l'immigrant ». Selon cet auteur, une telle évolution implique de la part des immigrants, qu'ils apprennent, outre la langue du pays d'accueil, « les grands traits de son histoire, de ses idéaux et de ses valeurs ».

Selon Willmott (1986), parmi les apports considérables de la tradition de Chicago au sujet des problématiques de l'intégration des immigrants à la société américaine, figurent en bonne place, la thèse désormais classique suivant laquelle, l'adaptation des immigrants obéit à une transformation cyclique qui s'accompagne d'un processus dit de désorganisation – réorganisation sociale. La désorganisation familiale ou collective, expression que l'on doit à Thomas et Znaniecki cité dans Ezéchiel. (2006) qualifie un état pouvant découler de changement multiple, le plus souvent de nature économique,

technique et surtout migratoire. Ainsi, dans l'optique de ces deux auteurs, la désorganisation sociale se manifeste par un déclin de l'influence des règles sociales sur les individus, un effritement des valeurs communautaires et une valorisation accrue des pratiques individuelles. En ce qui concerne les immigrants, cette désorganisation sociale renvoie à une phase transitoire de confrontation ou d'inadaptation aux réalités nouvelles de la société d'accueil, tandis que la réorganisation qui la succède, désigne une étape nécessaire visant à atténuer l'écart avec les valeurs dominantes sinon une conduite qui vise à permettre aux immigrants de s'adapter à leur nouvel univers (Coulon, 1992). Selon cette école, un immigrant doit se culturaliser (apprendre la culture du pays d'accueil); puis il doit se transformer en se fondant avec les autres compatriotes. L'école de Chicago intègre le contexte nord-américain certes, mais elle ne développe pas assez la notion de culture. D'autres auteurs comme (Bourdieu, 1979) ont développé le concept d'intégration en tenant compte de trois sortes de capitaux : culturel, économique, et social. Nous présentons ses travaux dans le paragraphe qui suit.

1.1.3 L'intégration selon Pierre Bourdieu : les notions d'habitus et de capitaux

La notion d'habitus, bien développée par (Bourdieu, 2000), offre une théorie de la pratique. Selon cet auteur, l'habitus constitue une règle acquise dont les fondements conscients et inconscients sont partagés par un groupe. En effet, chaque adaptation d'un habitus implique la mise en application de codes connus et partagés, compris et acceptés, sous peine que l'adaptation ne passe pour une déviance.

L'habitus forme les conduites ordinaires. Il les rend automatiques et impersonnelles, « signifiantes sans intention de signifier ». Il se voit imposé par l'« ordre social », de manière structurelle, et se voit reproduit par chacun des acteurs qui en permettent le maintien de manière conjoncturelle. Il permet l'expression de l'intention objective par la « réactivation » de l'intention « vécue » de celui qui les accomplit. L'hypothèse de cette réflexion apparaît clairement dans le texte de Bourdieu (2000). L'habitus forme

un patrimoine social et culturel qui s'exprime dans les pratiques quotidiennes. Il forge la posture individuelle et marque la condition personnelle, le statut social. Il inscrit la personne dans un groupe donné, creusant l'écart entre les catégories sociales et entre les statuts personnels par l'adoption d'habitus distincts. Bourdieu en dégage une analyse sociétale en affirmant qu'il y a des habitus de classe se référant à des dimensions différentes. Il existerait un habitus de classe en contradiction qui engage une interprétation de la société comme un espace social de la conflictualité. Cela donne lieu à des problèmes de conflictualité dans un espace social multidimensionnel qui est un espace social conflictuel.

> On peut ainsi représenter le monde social sous la forme d'un espace (à plusieurs dimensions) construit sur la base de principes de différenciation ou de distribution constitués par l'ensemble des propriétés agissantes dans l'univers social considéré. Les agents et les groupes d'agents sont ainsi définis par leurs positions relatives dans cet espace. En d'autres termes, la distribution est réglée par un ensemble de principes, où les agents et les groupes sont définis selon leur position relative. Tout cela bouge selon les conjonctures. C'est un espace qui se construit à partir de capitaux différents. Les fondements des groupes sociaux reposent sur la théorie des capitaux (Bourdieu, 2000).

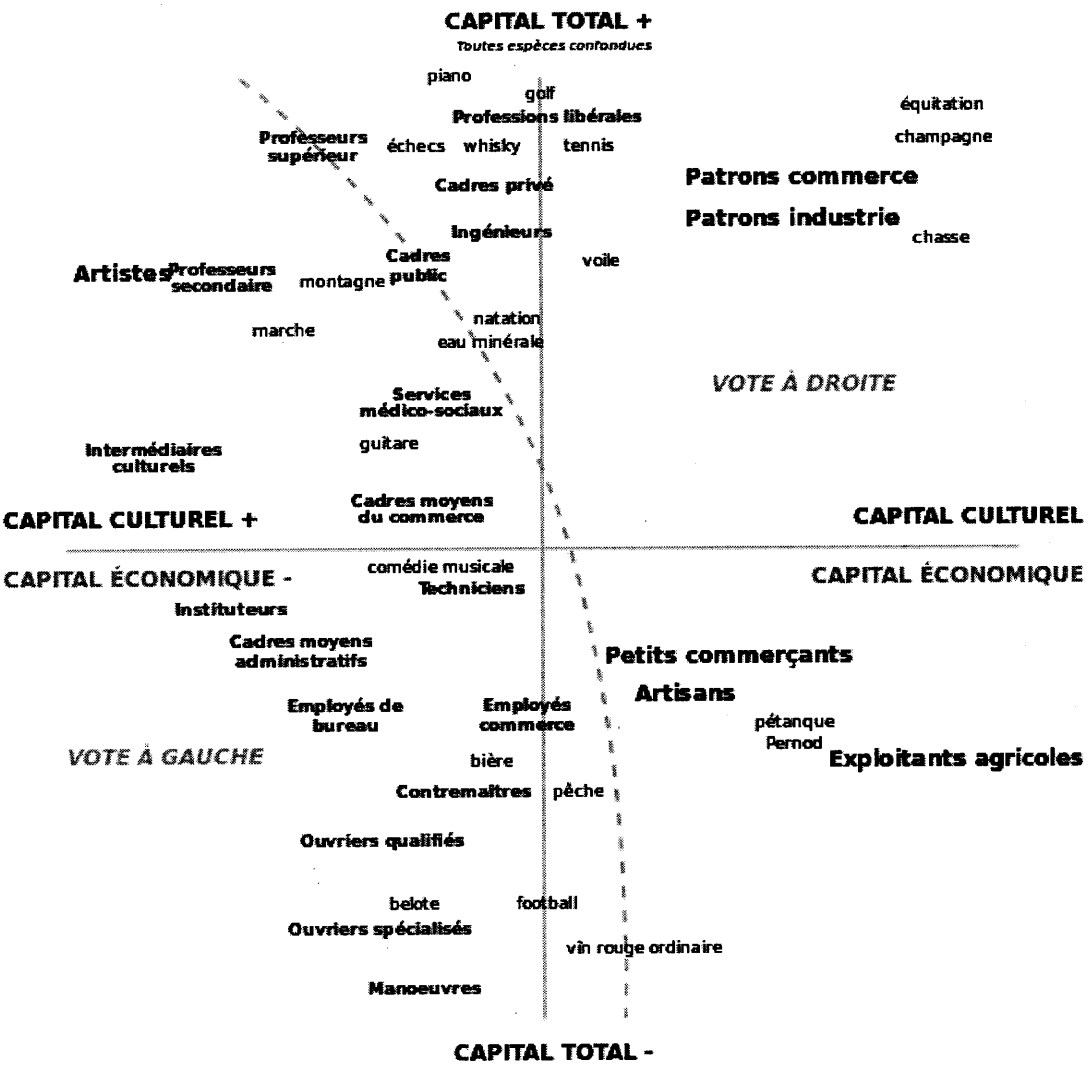
Bourdieu (1979) définit les différents types de capitaux (culturel, économique, social) et montre que pour une intégration réussie, ces trois capitaux doivent être réunis. « Le rang social et le pouvoir spécifique que les agents se voient assigner dans un champ particulier dépendent d'abord du capital spécifique qu'ils peuvent mobiliser » (Bourdieu, 1979; p 127). Selon cet auteur, la notion de capital relève, en première analyse, de l'approche économique. Il s'accumule au travers d'opérations d'investissement, il se transmet par le biais de l'héritage, il permet de dégager des profits selon l'opportunité qu'a son détenteur d'opérer les placements les plus rentables dans les divers champs sociaux.

Dans son étude, le capital culturel est l'ensemble des qualifications intellectuelles produites par le système scolaire et la famille. Ce capital peut être à l'état incorporé (dispositions durables du corps telles que l'aisance sociale, la tenue du corps, l'expression publique, etc.) ; à l'état objectif (biens culturels comme les livres ou les tableaux), et à l'état institutionnalisé c'est-à-dire socialement sanctionné par des institutions (diplômes). L'accumulation de capital culturel devient un enjeu de lutte entre groupes, forme particulière de la lutte symbolique. Dans nos sociétés, le capital culturel joue un rôle croissant dans le mode de reproduction sociale, notamment sous sa forme scolaire. Or, l'école contribue à reproduire et à renforcer le pouvoir symbolique des dominants. Bourdieu, P. (1979) propose de les appeler des luttes de classement, car du fait de leur appropriation, elles supposent des dispositions et des compétences qui ne sont pas universellement distribuées. D'après l'auteur, les œuvres culturelles font l'objet d'une appropriation exclusive, matérielle ou symbolique. En fonctionnant comme capital culturel (objectivé ou incorporé), les œuvres culturelles assurent un profit de distinction et un profit de légitimité, profit par excellence, consistant dans le fait de se sentir justifié d'exister. Dès lors, des stratégies d'accumulation de capital culturel et de reconversion de capital économique en capital culturel s'imposent.

> Le capital économique est l'ensemble des biens économiques, constitué du revenu, du patrimoine et des biens matériels. Le capital social se définit essentiellement comme l'ensemble des relations sociales dont dispose un individu ou groupe et dont la détention implique un travail d'instauration et d'entretien des relations. Le capital symbolique, qui correspond à l'ensemble des rituels (comme l'étiquette ou le protocole) liés à l'honneur et à la reconnaissance, est primordial pour une intégration réussie (Bourdieu 1979 ; p 141).

Pour cet auteur, les différentes espèces de capitaux dont la possession définit l'appartenance à la classe et dont la distribution détermine la position des rapports de force constitutifs du champ de pouvoir et du même coup les stratégies susceptibles

d'être adoptées dans ces luttes; la naissance, la fortune, et les talents et le capital économique et scolaire sont aujourd'hui, à la fois des instruments de pouvoir et des enjeux pour le pouvoir. Ceci est illustré dans la figure qui suit.



Source : Bourdieu, P. (1979). La distinction: Critique sociale du jugement

Figure 1 1 Les capitaux selon Bourdieu

La figure ci-dessus extraite de Bourdieu (1979 ; p 141) illustre bien ces capitaux. Parmi les différentes formes de capital, c'est le capital économique et le capital culturel qui fournissent les critères de différenciation les plus pertinents pour construire l'espace social des sociétés développées. Dès lors, les agents sociaux se distribuent selon une double dimension. La première, verticale, consiste à hiérarchiser les groupes sociaux selon le volume de capital dont ils disposent. Ainsi pourra-t-on opposer les agents fortement dotés en capital tant économique que culturel (patrons, membres des professions libérales, professeurs d'université) aux agents faiblement dotés (ouvriers et salariés agricoles). La seconde opère une distinction selon la structure du capital, c'est-à-dire l'importance respective des deux espèces de capital dans le volume total de leur capital. Il oppose également les agents sociaux pour lesquels le capital économique prédomine par rapport au capital culturel (par exemple, les patrons de l'industrie et du commerce) aux agents aux propriétés opposées (professeurs d'université).

Bourdieu définit la société comme un lieu de conflictualité dans laquelle l'enjeu fondamental dépend de la gestion des forces. Il décrit une société conflictuelle qui ne signifie pas forcément qu'il y ait de la violence. Les groupes sociaux vont se déterminer en fonction des capitaux tandis que les capitaux peuvent s'adjoindre ou s'opposer. Bourdieu développe une analyse post-marxiste dans laquelle la possession du capital économique prédomine par rapport aux autres capitaux. Les oppositions sociales sont déterminées entre ceux qui en possèdent le plus et le moins.

Finalement, à partir de ces différentes définitions, pour nous, l'intégration est un concept ambigu qui revêt plusieurs dimensions : professionnelle, sociale, économique, culturelle et qui passe par les capitaux économiques, sociaux et culturels. Les capitaux économiques et culturels offrent les critères de différenciation plus pertinents. Une intégration réussie est celle qui intègre tous ces trois types de capitaux. Dans notre

travail, nous nous intéressons plus particulièrement à l'intégration professionnelle. Dans les paragraphes qui suivent, nous définissons le concept de profession.

1.2 La profession : un essai de définition.

> La définition même du terme profession constitue un sujet de controverse théorique au sein de la sociologie dite anglo-saxonne. En effet, certaines activités (comme l'expertise comptable, par exemple) qui, pendant longtemps, n'ont pas été reconnues juridiquement comme des professions (au sens anglais) l'ont été dans l'après-guerre en Angleterre, puis plus récemment, aux États-Unis. D'autres sont reconnues comme telles en Angleterre et pas aux États-Unis (cas des sages-femmes, par exemple). D'autres encore étaient des professions reconnues à une certaine époque et ne le sont plus désormais (les radiesthésistes, aux États-Unis, par exemple) (Dubar *et al.*, 2015).

Nécessairement, les avis des sociologues, historiens ou juristes sont différents, et la question de la « définition théorique » des professions est au cœur de ces divergences. Celles-ci se traduisent à la fois par des définitions différentes du terme profession, des conceptions différentes des divers modes de régulation des activités et des interprétations différentes de la dynamique historique des groupes professionnels (Freidson, 2001).

1.2.1 La conception anglo-saxonne de la profession

Selon Dubar et *al.* (2015), au départ un certain consensus semblait pourtant exister, aux États-Unis sur une définition « canonique » de la profession que la plupart des manuels font remonter à un article de Flexner (1915)[4] et qui distingue six traits professionnels qui seraient communs à toutes les professions :

---

[4] Cité dans Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie des professions*, (Paris : Armand Colin, 2015).

- Les professions traitent d'opérations intellectuelles associées à de grandes responsabilités individuelles.
- Leurs matériaux de base sont tirés de la science et d'un savoir théorique qui comportent des applications pratiques et utiles et qui sont transmissibles par un enseignement formalisé.
- Les professions tendent à l'auto-organisation dans des associations.
- Leurs membres ont une motivation altruiste.

À la question « le travail social est-il une profession ? », Flexner, par exemple, répondait négativement, car les travailleurs sociaux « social workers » ne possédaient pas aux États-Unis, à cette époque du moins, l'auto-organisation et la légitimité de discipline universitaire qui caractérisent le droit ou la médecine. Tout au plus pouvait-on, selon l'auteur, considérer le travail social comme une semi-profession, une «occupation en voie de professionnalisation » (ce dernier terme acquiert, dès cette époque, une place de choix dans la sous-discipline). Les seules « vraies » professions étaient souvent le droit et la médecine, parfois complétées par le clergé et l'armée de métier, parce qu'elles réunissaient, à coup sûr, aux États-Unis, tous les traits précédents (savoir pratique, formation longue et théorique, association et altruisme). Les dictionnaires anglais mentionnent souvent la formule « Dieu, loi et médecine » «*divinity, law and medecine* » ayant présidé au découpage des universités médiévales (théologie, droit, médecine) comme l'une des origines du terme profession. Ce type de raisonnement est typique de ce que Chapoulie (1973 cité dans Dubar, 2012) appelle la sociologie fonctionnaliste des professions qui fut l'orientation dominante de cette sous-discipline, aux États-Unis et en Grande-Bretagne, dans les années 1930 à 1950. Cette orientation est dominante, mais pas unique, puisque les sociologues de Chicago, qualifiés souvent d'interactionnistes, n'auront de cesse de critiquer cette sorte d'essentialisme de la profession. Après les années 1960, de nouvelles perspectives

théoriques appelées parfois néo-marxistes et néo-wébériennes tentèrent de dépasser la controverse précédente et d'inscrire le débat dans une prise en compte des dimensions économiques et historiques de ce que Durkheim (1902) appelait le « fait professionnel » (Dubar *et al.*, 2015).

1.2.2 La conception française de la profession

Dans la sociologie française, il n'existe aucun terme qui corresponde vraiment au terme anglais « *profession* » (Dubar *et al.*, 2015) . Dans son article, Benguigui (1972, p. 99) cité dans Dubar et *al* (2015) remarque à quel point l'acception anglo-saxonne du terme « *profession* » a eu tendance à s'imposer dans la littérature sociologique française, plutôt comme repoussoir, « à côté (et, le plus souvent, en opposition) de celle de classe et de syndicat ». Pour les sociologues qui découvrent la littérature de langue anglaise, les professions de médecins et d'avocats constituent de « bons exemples » du terme anglais « *profession* » dont la traduction pose un problème. L'expression « *profession libérale* » (souvent liée à l'organisation en ordre) ne convient pas strictement puisqu'un médecin ou un avocat américain ne cesse pas de faire partie de sa profession s'il n'exerce plus en « *libéral* » et que des professions peuvent, aux États-Unis, par exemple, n'être constituées que de salariés. Les expressions « *professions établies* » ou « *professions organisées* » ne tiennent compte que de certains aspects des professions (Dubar et Lucas, 1994). L'expression « *profession savante* » pourrait mieux convenir, mais certains « *intellectuels* » peuvent n'avoir pas réussi à se faire reconnaître comme des professionnels (les enseignants, par exemple). Reste l'expression « *profession libérale et savante* » (Kramarz, 1991 cité dans dubar et al., 2015) qui est bien compliquée et qui n'élimine pas les imprécisions et ambiguïtés précédentes.

Les auteurs illustrent les quatre sens du mot profession par la figure suivante :

Tableau 1.1 les quatre sens du mot profession

Sources: Dubar, C., Tripier, P. et Boussard, V. (2015). Introduction générale. Dans *Sociologie des professions* (p. 7-18). Paris : Armand Colin.

PROFESSION = DÉCLARATION	**PROFESSION = FONCTION**
Vocation professionnelle affirmée **(sens 1)**	Position, compétence reconnue **(sens 4)**
PROFESSION = MÉTIER	**PROFESSION = EMPLOI**
Groupe professionnel **(sens 3)**	Classification professionnelle **(sens 2)**

La profession (sens 1) est une déclaration qui s'énonce publiquement et qui comme la vocation, est liée à des croyances idéologico-religieuses.

La profession (sens 2) est le travail que l'on fait, l'emploi que l'on occupe, dès lors qu'il permet d'en vivre grâce à un revenu.

La profession (sens 3) est donc l'ensemble des personnes désignées (et se désignant) par le même nom de métier au sens large d'activité semblable.

La profession (sens 4) est une fonction, une compétence reconnue au sein d'une organisation : le terme « *reconnaissance* » est au cœur de ce dernier univers de signification récemment remis à l'ordre du jour par le discours politique.

Les auteurs remarquent l'extrême extension des sens du terme profession en français. En passant du nom commun à l'adjectif, on perçoit mieux encore où réside l'ambiguïté des usages. En effet, le qualificatif de « *professionnel* » n'a pas le même sens selon

qu'il s'oppose à « *amateur* » et « *bénévole* » et qu'il renvoie au fait de « *gagner ou non sa vie* » (sens 2 d'emploi) ou qu'il s'oppose à « *débutant* » ou «*apprenti* » et qu'il renvoie au fait d'être ou non complètement intégré au groupe, confirmé dans son métier, expérimenté dans son activité qualifiée, reconnu par les partenaires de son activité (sens 4 de fonction reconnue) et pas seulement par soi-même (sens 1 d'identité déclarée). Être un « *pro* », dans le langage courant, c'est être expérimenté, reconnu, expert « *dans son art* ». Mais, on peut être un « *pro* » et « *ne pas être professionnel* » (sens 2) parce que son sport, par exemple, reste une discipline d'amateur (comme le rugby, jusqu'à très récemment, en France) ou que son activité n'est pas rémunérée (comme les militants par exemple). Inversement, on peut être qualifié de « *débutant professionnel* » si l'on gagne sa vie avec une activité, un emploi que l'on ne maîtrise pas bien et qui ne sert pas à s'identifier (Dubar *et al.*, 2015).

Les professions représentent des formes historiques d'organisation sociale, de catégorisation des activités de travail qui constituent des enjeux politiques, inséparables de la question des rapports entre l'État et les individus, question désignée traditionnellement, depuis Durkheim, en sociologie, comme celle des « groupes intermédiaires ». Les professions sont aussi des formes historiques d'accomplissement de soi, des cadres d'identification subjective et d'expression des valeurs d'ordre éthique ayant des significations culturelles. L'origine religieuse du terme « profession » pose aux sociologues les questions du sens subjectif des activités de travail, de la dynamique des cultures professionnelles et des formes d'individualités qui constituent, depuis Max Weber, les préoccupations centrales de la sociologie (Dubar *et al.*, 2015) .

Pour ces auteurs, les professions sont, enfin, des formes historiques de coalitions d'acteurs qui défendent leurs intérêts en essayant d'assurer et de maintenir une fermeture de leur marché du travail, un monopole pour leur activité, une clientèle assurée pour leur service, un emploi stable et une rémunération élevée, une reconnaissance de leur expertise. Cet enjeu économique pose la question de la

compatibilité entre profession et marché et, au-delà, celle de l'avenir des professions dans une économie de marché de plus en plus rationalisée et mondialisée. Les professions sont donc, dans cette perspective, des formes historiques, contingentes et changeantes, de légitimité, d'accomplissement personnel et de coalition d'acteurs. Il n'y a, en conséquence, de stabilité pour une profession qu'à savoir constamment adapter son noyau et ses contours identitaires, en maintenant une différenciation concurrentielle suffisante vis-à-vis des professions ou des activités proches, dans une dynamique de légitimation et de monopôle recherchés. C'est cette définition de la profession que nous retenons dans notre travail. Dans certains contextes comme au Québec et au Canada, ces professions sont encadrées par des ordres professionnels. Dans la section suivante, nous allons développer les différentes conceptions théoriques de la profession et il faut noter que l'intégration au sein d'une profession est guidée par ces différents courants de pensée.

1.3 Les théories sociologiques portant sur la profession

Dans la littérature, plusieurs courants sociologiques ont traité de la profession. Nous faisons allusion aux courants fonctionnalistes et aux interactionnistes.

1.3.1 Les théories fonctionnalistes de la profession et l'intégration professionnelle

Avant les années 1960, la théorie « fonctionnaliste » des professions dominait la littérature (Macdonald, 1995 cité dans Uche, 2002). Les théoriciens fonctionnalistes soutiennent que les professions ne peuvent émerger que lorsqu'un groupe de personnes pratique une technique définie fondée sur une formation spécialisée. En d'autres termes, les « fonctionnalistes » considéraient la profession comme une occupation, qui est poursuivie en grande partie pour les autres et pas seulement pour soi-même (Barber, 1963a, p 125 cité dans uche 2002). Les théoriciens fonctionnalistes ont donc insisté sur la croyance que les professionnels acquéraient la reconnaissance de la société en raison

des compétences spécialisées qu'ils possédaient et de la solidarité étroite de ses membres (Goode, 1957; Halmos, 1970; Hughes, 1963 cité dans Uche, 2002). Ils n'étaient pas des corps égocentriques et étaient perçus comme agissant dans l'intérêt de la communauté en général (Marshall, 1939 cité dans Uche 2002). Même si certains de ces fonctionnalistes étaient conscients de la complexité des organisations sociales et de la possibilité que l'acquisition de compétences ne soit pas le seul facteur déterminant dans la décision des membres d'une profession donnée, ils ne la jugeaient pas importante. Cela a été expliqué ainsi :

« Les associations qui datent de la première moitié du siècle dernier étaient parfois très exclusives dans le sens où elles cherchaient à exclure des membres pour des raisons qui ne se rapportaient pas strictement à la compétence professionnelle. Plus tard, l'attitude des membres de ces anciennes associations a subi un changement » (Uche, 2002). « Ils en sont venus à souhaiter que tous les professionnels possèdent au moins les qualifications minimales admises à l'association. Cela a été le but des associations les plus récentes depuis le début. Avec quelques exemptions sans importance, on peut dire que les associations professionnelles ne sont exclusives qu'en ce sens qu'elles excluent les non qualifiés » (Carr-Saunders, 1928, p. 8-9 cité dans Uche, 2002).

Il semble alors qu'un large accord se fasse, parmi les sociologues fonctionnalistes, sur un « type idéal » combinant deux traits principaux : la compétence, techniquement et scientifiquement fondée, et l'acceptation d'un code éthique commun.

Avec le temps, cependant, ce point de vue a commencé à changer et davantage d'universitaires ont commencé à accorder plus de poids à la complexité des organisations sociales et la possibilité que la compétence et le service communautaire ne soient pas les seules variables explicatives de l'émergence des professions. Ce fut l'origine de la théorie « interactionniste » des professions.

1.3.2 Les théories interactionnistes de la profession et l'intégration professionnelle

Les interactionnistes soutiennent ainsi que les professions s'efforcent principalement de protéger les intérêts de leur groupe, ce qui est parfois contraire aux intérêts de la société dans son ensemble. La seule façon pour ces groupes de gagner leur légitimité est de convaincre la société dans son ensemble qu'ils pouvaient offrir une sorte de compétence spéciale (Boreham, 1983). En examinant comment se construisent et se projettent les croyances et les méthodes permettant de revendiquer la compétence professionnelle et la reconnaissance, ces interactionnistes ont mis en évidence la présence d'intérêts concurrents dans ces organisations professionnelles (Willmott, 1986, p. 557). Certains interactionnistes ont également contesté la prétention à l'homogénéité dans les professions (Smith, 1958, p 410 cité dans Willmot, 1986). Dans ce sens, il a été suggéré que: «l'hypothèse d'une homogénéité relative au sein de la profession n'est pas entièrement utile. Il y a beaucoup d'identités, de valeurs et d'intérêts ». Ceux-ci ne sont pas simplement une différenciation ou une simple variation. Ils ont tendance à devenir modelés et partagés; les coalitions se développent et s'épanouissent et en opposition à d'autres. Ils appellent ces groupements qui émergent au sein d'une profession des « segments ».

> Les spécialités peuvent être considérées comme des segments majeurs, mais un regard étroit sur une spécialité trahit sa revendication d'unité, révélant que les spécialités contiennent aussi des segments, et s'ils ont toujours eu des définitions communes selon toutes les lignes de l'identité professionnelle, c'était probablement à une période très spéciale, et tôt dans leur développement (Bucher et Strauss, 1961, pp. 325-326)

Les interactionnistes ont cependant été critiqués au motif qu'ils sont indifférents aux preuves. Bien que leurs affirmations soient généralement plausibles, il n'est pas toujours évident qu'elles s'appuient sur des preuves empiriques (Saks, 1983 cité dans Willmott,1986). En outre, bien que les chercheurs interactionnistes reconnaissent l'implication de la politique dans le processus de professionnalisation, ils échouent généralement à explorer les conditions structurelles dans lesquelles divers groupes

professionnels étaient susceptibles de réussir (Willmott, 1986, p.557). Il est donc nécessaire de mettre davantage l'accent sur le processus de professionnalisation (Boreham, 1983).

L'intégration au sein des professions est guidée par ces deux courants théoriques. Pour les fonctionnalistes, l'intégration au sein d'une profession dépend des compétences techniquement et scientifiquement fondées et l'acceptation d'un code éthique commun. Pour les interactionnistes, les groupes professionnels cherchent à protéger leurs propres intérêts et l'intégration au sein de ces groupes se fait par l'acquisition d'une compétence spéciale qui est définie par le groupe lui-même. Après avoir fait le tour des notions d'intégration en général et d'intégration professionnelle en particulier, nous abordons par la suite le concept de comptable professionnel formé à l'étranger.

1.3.3 Le comptable professionnel formé à l'étranger : un essai de définition

Selon Annisette (2017, p 10) dans le contexte canadien, le terme « professionnel formé à l'étranger » fait habituellement référence à un groupe de professionnels très étroitement définis qui ont obtenu leur formation professionnelle à l'extérieur du Canada. Premièrement, elle exclut les personnes nées au Canada qui font leur éducation professionnelle à l'extérieur du Canada, car, comme le fait observer Goldberg (2007, p 2), le gouvernement canadien parle de « Canadiens formés à l'étranger » comme un groupe distinct de « professionnels formés à l'étranger ». Cela semble correspondre à la compréhension publique du terme. Par exemple, dans un article qui concluait que les taux de chômage des professionnels « formés au Canada » étaient inférieurs à ceux des professionnels « formés à l'étranger » (Charbonneau, 2013 cité dans Annisette, 2017), un commentateur en ligne (Kellog Booth, 2013 cité dans Annisette, 2017) répond :

> I would like to see an analysis that separates out Canadians who earn degrees outside of Canada vs. immigrants to Canada who earned degrees outside of Canada prior to immigrating. I think these are two very different

> situations that might well have quite distinct statistics (Kellog Booth, July 2013).

Ici, l'intervenant (Kellog Booth, 2013) indique clairement que les Canadiens qui obtiennent leur formation professionnelle à l'extérieur du Canada devraient être considérés comme un groupe distinct des immigrants canadiens ayant obtenu leur diplôme à l'extérieur du Canada, ce qui laisse croire que l'analyse aurait dû nuancer l'expression « professionnels formés à l'étranger ». En outre, bien que la catégorie « formée à l'étranger » semble être réservée uniquement aux immigrants, il semblerait que le sens par défaut du terme « étranger » en ce qui concerne les immigrants ne se réfère pas qu'à l'étranger, mais aux populations immigrantes provenant de sites étrangers très spécifiques (Annisette, 2017, p 10).

Dans notre travail, nous retenons que dans le contexte canadien, et québécois en particulier, nous allons dans le même sens qu'Annisette (2017) et nous définissons le professionnel comptable formé à l'étranger comme celui-là qui est né et a fait ses études à l'extérieur du Canada et qui possède un titre professionnel reconnu par l'Ordre des comptables de son pays d'origine.

1.4 Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons défini les notions d'intégration, de profession, d'intégration professionnelle et de comptable professionnel formé à l'étranger qui sont des concepts propres à notre étude. En somme, l'intégration passe par les trois types de capitaux : social, économique, et culturel. Une intégration réussie doit intégrer ces trois types de capitaux. Les théoriciens fonctionnalistes soutiennent que les professions ne peuvent émerger que lorsqu'un groupe de personnes pratique une technique définie fondée sur une formation spécialisée. Les interactionnistes soutiennent ainsi que les professions s'efforcent principalement de protéger les intérêts de leur groupe, ce qui est parfois contraire aux intérêts de la société dans son ensemble. Ces deux courants théoriques divisent les auteurs quant au processus d'intégration au sein des groupes professionnels. Dans la profession de comptable au Canada, une distinction est faite entre professionnels formés à l'étranger et professionnels formés au Canada. Ceci fait en sorte qu'il y a des particularités par rapport à l'intégration au sein de la profession de cette première catégorie de personnes. Il faut noter que les courants fonctionnalistes et interactionnistes abordent globalement la question de l'intégration professionnelle. Notre travail consiste à comprendre les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle. Dans le chapitre suivant, nous abordons ces facteurs et nous présentons la théorie de la fermeture sociale de Weber (1971,1995) car cette théorie développe deux grands groupes de facteurs de barrières à l'intégration : les facteurs collectivistes et les facteurs individualistes. C'est cette théorie que nous adoptons pour mieux cerner ces facteurs. Dans la littérature, les comptables formés à l'étranger rencontrent des barrières pendant leur cheminement pour intégrer la profession. Dans le chapitre qui suit, nous présentons également le contexte social de notre étude et sa problématique.

CHAPITRE II

LES FACTEURS DE BARRIÈRES À L'INTÉGRATION DES COMPTABLES FORMÉS À L'ÉTRANGER : CONTEXTE SOCIAL ET PROBLÉMATIQUE

2.1 Introduction

D'après les informations recueillies sur le site de l'Office des Professions du Québec (OPQ), la Province compte 46 ordres professionnels qui réglementent la pratique professionnelle de plus de 400 000[5] membres. Au 31 mars 2018, le système professionnel québécois comprenait 395 288 membres dont 61.6% étaient des femmes. Plus spécifiquement, l'Ordre des CPA du Québec comprenait 39 246 membres dont 46.1% étaient des femmes. Ces ordres sont constitués conformément au code des professions. Ils doivent répondre aux exigences de cette loi-cadre. Même si l'administration des ordres est autonome, c'est l'État qui leur a confié le mandat de réglementer et de surveiller les activités professionnelles qui peuvent comporter des risques pour le public. Ils sont les intervenants de première ligne du système professionnel. Dans ce chapitre, nous présentons le contexte de notre étude et notre approche théorique, ensuite une revue de littérature est faite sur les facteurs de barrières à l'intégration des comptables formés à l'étranger. La littérature condense ces facteurs en quatre grands ensembles : l'État, le passé colonial, les critères collectivistes et les critères individualistes. Cependant, dans cette littérature, un autre facteur a été développé, à savoir l'information incluant les réseaux sociaux.

---

[5]https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/Statistiques/2017-2018/Membres_selon_genre_2018-03-31.pdf

2.1.1 Les missions de l'ordre professionnel

La mission principale d'un ordre est de protéger le public, soit toutes les personnes qui utilisent des services professionnels dans les différentes sphères d'activités réglementées. L'ordre protège le public en s'acquittant adéquatement de son rôle et de ses responsabilités. Il est faux de croire qu'un ordre professionnel est une association qui protège les intérêts de ses membres. Ces derniers peuvent adhérer à une organisation distincte et indépendante de l'ordre professionnel pour être ainsi représentés.

2.1.2 Les rôles et responsabilités des ordres professionnels

Les ordres professionnels ont plusieurs rôles et responsabilités. Nous examinons les aspects suivants :

En premier, l'ordre doit contrôler la compétence et l'intégrité de ses membres. Avant d'admettre un candidat à l'exercice de la profession ou de délivrer un permis d'exercice, l'ordre s'assure que ce dernier possède la formation et la compétence requises. L'ordre contrôle l'intégrité et la conduite de ses membres en imposant un code de déontologie, et en le faisant appliquer au besoin, par le syndic et le conseil de discipline.

Son rôle est également de surveiller l'exercice de la profession. L'ordre professionnel surveille aussi l'exercice de la profession chez ses membres, notamment au moyen d'inspections professionnelles. Le comité d'inspection professionnelle procède principalement à la vérification de la qualité des services du professionnel. Il peut aussi recommander au conseil d'administration de l'ordre d'imposer à un membre: un stage, un cours de perfectionnement, la limitation ou la suspension de son droit d'exercice.

Il doit réglementer l'exercice. L'ordre en conformité avec le Code des professions et les lois professionnelles, adopte et applique divers règlements. Ces derniers ont pour but

de régir l'exercice de la profession. Par la suite, c'est l'ordre qui doit veiller au respect des dispositions législatives et réglementaires.

Il doit aussi gérer le processus disciplinaire. L'ordre nomme un syndic responsable de recevoir les plaintes du public. Le syndic amorce le processus disciplinaire par une enquête. Le cas échéant, c'est lui qui porte plainte contre un membre devant le conseil de discipline.

Son rôle est aussi favorisé le développement de la profession. L'ordre peut déterminer, par règlement, les obligations de formation continue. C'est un moyen pour les membres d'actualiser leurs connaissances et d'en acquérir d'autres. De plus, l'ordre prend position dans les débats qui préoccupent le public et participent, lorsque nécessaire, à diverses consultations gouvernementales concernant la pratique professionnelle. Enfin, l'ordre conçoit des instruments de travail pour améliorer la qualité de l'intervention de ses membres. Il publie des documents d'information à l'intention du public.

Il doit contrôler l'exercice illégal de la profession et l'usurpation du titre. L'ordre peut intenter une poursuite pénale devant la Cour du Québec contre une personne non membre de l'ordre qui accomplit un acte que seuls ses membres sont autorisés à poser. Il peut également intenter une poursuite contre une personne qui utilise illégalement un titre relevant de son contrôle.

Chaque ordre est tenu de produire un rapport annuel de ses activités. Ce rapport est public dès sa présentation à l'assemblée générale des membres. Le ministre responsable de l'application des lois professionnelles dépose ensuite ce rapport à l'Assemblée nationale.

2.1.3 L'Ordre des comptables professionnels agréés

D'après les informations les plus récentes recueillies sur leur site internet, l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA) regroupe 39 000 membres et 5 000 futurs CPA, ce qui en fait le 3e ordre professionnel en importance au Québec. L'Ordre veille à la protection du public et au rayonnement de la profession. Il représente tous les champs d'expertise de la profession comptable mis au service des entreprises, des organisations et du grand public : information financière, comptabilité de gestion, stratégie et gouvernance, audit et certification, finance, fiscalité[6].

L'Ordre des CPA du Québec est un ordre professionnel au sens du Code des professions, soit un organisme principalement voué à la protection du public, ainsi qu'un ordre d'exercice exclusif, c'est-à-dire que seules les personnes qui détiennent le titre de CPA-auditeur peuvent exercer la comptabilité publique (mission d'audit, mission d'examen et émission de rapports spéciaux).

Dans ce but, l'Ordre des CPA du Québec, comme les autres ordres professionnels québécois, doit exercer des fonctions précises en matière de délivrance des permis d'exercice aux candidats à la profession, de tenue du tableau de l'Ordre, de surveillance d'exercice de la profession et de dépistage de la pratique illégale. Il doit également suivre un ensemble de règles de fonctionnement imposées par le Code des professions.

Pour les professionnels formés à l'étranger, il y a des étapes à suivre et ces étapes diffèrent selon que les diplômes ont été obtenus en dehors du Canada ou dans des pays avec une entente de réciprocité.

---

[6] Tiré de https://cpaquebec.ca/fr/lordre/a-propos-de-lordre/

D'après les informations recueillies sur le site de l'ordre des CPA du Québec, trois grandes étapes préalables doivent être suivie pour intégrer la profession :

2.1.3.1 L'évaluation des prérequis

Cette étape se fait par une formation qui peut être faite soit en classe soit à distance. En classe, le candidat doit présenter une demande d'admission à l'une des universités mandatées par l'Ordre et acquitter les frais exigibles. L'université lui remettra une liste de cours de mise à niveau de 1er cycle universitaire.

À distance, en collaboration avec l'École des sciences de la gestion (ESG UQAM), l'Université TÉLUQ a développé une formation à distance accréditée par l'Ordre. Les étudiants qui réussissent cette formation avec une moyenne cumulative d'au moins 2,8 sur 4,3 peuvent être admis au programme de formation professionnelle CPA.

2.1.3.2 L'ouverture d'un dossier temporaire à l'ordre

Le candidat doit ensuite ouvrir un dossier temporaire à l'Ordre pour faire approuver la liste de cours émise par l'université. En tout, le délai de traitement de la demande est d'environ 120 jours à partir du moment où le dossier a été transmis à l'Ordre.

Parlant de l'admissibilité au programme de formation professionnelle (PFP), au terme de la réussite des cours inscrits sur la liste de mise à niveau, une moyenne cumulative sera utilisée afin de déterminer admissibilité du candidat au programme de formation professionnelle (PFP) :

En ce qui concerne le programme national (offert par l'Ordre): moyenne cumulative minimale de B- (2,8/4,3 ou 2,7/4,0), Programme universitaire (diplôme d'études supérieures de 2e cycle) : l'université peut exiger des conditions supplémentaires à la moyenne cumulative minimale de B- (2,8/4,3 ou 2,7/4,0).

2.1.4 L'urgence d'intégrer la main-d'œuvre immigrante

D'après un article publié le 09 décembre 2017 sur le site internet les affaires.com, la profession comptable est en changement: vieillissement, diversité croissante, confiance à soutenir. « D'ici quelques années, on prévoit qu'il y aura plus de CPA qui partiront à la retraite que de futurs CPA qui sortiront des écoles - même si les écoles fonctionnent à plein rendement », explique Geneviève Mottard, présidente et chef de la direction de l'Ordre des CPA du Québec dans cet article. Pour combler le manque à gagner, la profession devra donc se tourner vers l'immigration. Les perspectives sont bonnes parce que le Canada jouit d'une excellente crédibilité à l'international au sein du monde comptable. L'Ordre des CPA du Québec reçoit d'ailleurs un nombre croissant de demandes de reconnaissance de compétences. Il y a quelques années, le nombre annuel tournait autour de 150. En 2017, il a atteint 600.

L'Ordre a bien des ententes de reconnaissance avec un ensemble de pays, tels les États-Unis, la France, la Nouvelle-Zélande et l'Inde, ce qui accélère le processus. Mais, en 2017, le gros des demandes provenait de l'Afrique, un ensemble de pays avec lesquels l'Ordre n'a pas conclu d'ententes. « On doit donc étudier ces demandes au cas par cas, parce qu'il faut s'assurer que la loi, qui encadre l'obtention du titre, nous permet de leur accorder leur équivalence », dit madame Mottard.

Toujours selon madame Mottard, l'intégration des nouveaux arrivants demeure malgré tout un défi parce que leur parcours et leur formation ne sont pas toujours adéquats. Jusqu'à présent, si le candidat n'avait pas reçu de formation adéquate, la réponse de l'Ordre était de demander à ce dernier de suivre de deux à six ans de formation. Pour raccourcir le processus, l'Ordre a mis en place un programme intermédiaire de technicien avancé qui peut être suivi à distance et modulé selon les compétences du demandeur. Il s'agit de la Certification avancée en comptabilité et en finance (CACF) lancée en septembre 2017.

D'après des informations recueillies sur le site de l'Ordre des CPA du Québec, la CACF est un programme de formation élaborée par CPA Canada qui est offert par des institutions universitaires partout au pays. Elle est constituée de cours techniques, de cours appliqués et d'un examen final. L'examen national du programme de CACF, pris en charge par les organisations provinciales et régionales de CPA, évalue la maîtrise des connaissances acquises dans le cadre du cours appliqué. Au terme de cette certification, CPA Canada délivre au candidat, une attestation de réussite. Mais cette certification ne mène pas à l'obtention du titre de CPA.

D'après des informations tirées du rapport annuel 2017-2018 de l'Ordre des CPA du Québec, un grand pas a été franchi avec le lancement de la Certification avancée en comptabilité et finance à HEC Montréal et à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal. Cette nouvelle formation encadrée par l'Ordre produira des techniciens parfaitement préparés à seconder les CPA, tant dans les entreprises que dans la pratique en cabinet. Cette certification universitaire pourrait servir de porte d'entrée au marché du travail aux professionnels immigrants, mais ne lèvera pas tous les obstacles à leur intégration.

Dans les sections suivantes, nous présentons notre approche théorique et nous faisons une revue de la littérature des différents facteurs abordés par la littérature sur la profession comptable.

2.2 Notre approche théorique : l'approche néo-wébérienne de la fermeture sociale et notre problématique de recherche.

La théorie de la fermeture sociale a été élaborée par Weber (1971) dans le but de développer un cadre général pour comprendre toutes les formes d'exclusion au sein de la société. Le sociologue allemand opère une différence entre les relations sociales ouvertes et fermées: une relation sociale est « ouverte » vers l'extérieur « lorsque

d'après les règlements en vigueur, on permet à quiconque qui est effectivement en mesure de le faire, et le désire, de participer à l'activité orientée réciproquement selon le contenu significatif qui la constitue »; à l'opposé, une relation sociale est « fermée » vers l'extérieur « tant que et dans la mesure où, son contenu significatif ou ses règlements en vigueur excluent, ou bien limitent, la participation, ou la lient à des conditions » (Weber, 1995, p. 82). La tendance à la fermeture sociale et à l'instauration des « relations fermées » est donc assez grande chez les groupes qui arrivent à «s'approprier » une chance, qui arrivent à occuper une position privilégiée, qu'ils ont évidemment tendance à la conserver et à la défendre (Weber, 1995).

L'ouverture d'une relation serait donc le signe d'une définition moins restrictive des règles d'accès à un groupe/une catégorie sociale, et par conséquent les enjeux liés au monopole de la position n'impliquent pas la fermeture, le blocage de l'accès des « autres »; à condition, que cet « autre » le « désire » et (surtout) soit « en mesure » de le faire, donc à condition qu'il dispose des ressources et des formes de capital nécessaires pour accéder à cette relation sociale (Baluta, 2011, p. 1). Pour cet auteur, sur le plan théorique, le concept de « social closure » est complété par les notions d'exclusion sociale, de monopole du capital éducatif et aussi par les concepts de discrimination. Tout ce canevas théorique permet un questionnement complexe des différents niveaux de formulation et d'introduction des règles et des pratiques exclusives (avec notamment la différence entre le niveau juridique et le niveau social).

Les codes de fermeture sociale sont donc définis au sens large comme les règles formelles et informelles régissant la pratique du monopole et de l'exclusion sur quelque base que ce soit, qu'il s'agisse de la race, de l'ethnicité, du sexe, de la religion, de la citoyenneté, de la propriété, de l'éducation ou autres, telle que la licence professionnelle (Hammond *et al.*, 2009).

2.2.1 Les critères collectivistes et les critères individualistes

La sagesse conventionnelle et certains interprètes de Weber (1971) soutiennent que le développement historique du capitalisme s'est accompagné d'une transition progressive de modes de fermeture sociale basés sur des critères collectivistes (tels que le lignage familial, la classe, la race, l'ethnie et le genre) et les critères individualistes (tels que l'éducation et les titres professionnels). De plus, alors que des critères collectivistes d'exclusion sont attribués, les critères individualistes sont souvent considérés comme atteints. Par conséquent, l'exclusion fondée sur des critères individualistes est jugée plus acceptable ou moralement supérieure (Murphy, 1984). Cet auteur écrit sur la structure de la fermeture et défie l'idée que les sociétés capitalistes modernes sont méritocratiques en ce sens que la fermeture sociale est fondée sur le mérite et la réussite, plutôt que des traits attribués.

Au contraire, selon la lecture de Weber et des théoriciens néo-wébériens par Murphy (Collins 1979; Parkin, 1979), les analyses des processus de fermeture sociale peuvent démystifier la notion de méritocratie et conduire à se méfier des hypothèses hâtives du progrès moral. La contribution unique de Murphy (1984) à la théorie de la fermeture sociale est l'idée que les codes de fermeture sociale existent dans une relation structurée.

Alors que Weber (1971) et certains néo-wébériens (par exemple Parkin (1979) considèrent que l'éducation et la propriété sont des déterminants plus ou moins égaux de la classe sociale et du privilège, Murphy (1984) maintient qu'il existe une hiérarchie dans les types de fermetures sociale. Dans la plupart des sociétés capitalistes, la propriété constitue la principale forme de fermeture, tandis que les titres de compétences, y compris les titres de scolarité et les licences professionnelles, dérivent ou dépendent du mode de fermeture principal. Par exemple, les droits de propriété dans les sociétés capitalistes donnent aux employeurs (tels que les grands cabinets d'experts-comptables) le droit de spécifier les exigences de qualifications professionnelles. Ce

droit est ensuite utilisé pour imposer des règles d'exclusion supplémentaires (au-delà des compétences techniques nécessaires), telles que la fréquentation des écoles d'élite, la possession des bonnes manières sociales ou d'autres « compétences culturelles et linguistiques » (Hammond *et al.*, 2009).

Murphy (1984) fait valoir que la fermeture fondée sur les informations d'identification (y compris les licences professionnelles) est, par conséquent, dérivée en premier lieu de la fermeture fondée sur la propriété. Si les formes d'exclusion dérivées peuvent avoir une base légale, comme dans le cas des lois sur l'apartheid, une grande partie de la stratification sociale dans les sociétés capitalistes contemporaines est selon Murphy (1988, pp. 71-72) basée sur «l'accumulation historique différentielle de la propriété privée sur la monopolisation résultante des opportunités sur le marché par la formation de réseaux, d'alliances et l'imposition des propriétaires», sur les hypothèses linguistiques et culturelles concernant la compétence pour les postes et la carrière. Nous adoptons cette approche de Murphy dans notre travail.

2.2.2 Les aspects de la fermeture sociale dans la profession comptable.

La profession réglementée d'expert-comptable constitue un cas particulier de marché fermé avec contrôle de l'accès au métier, tâches réservées et garanties de compétence technique (Paradeise, 2008). À la suite des sociologues interactionnistes de Chicago, de nombreux travaux, portant sur une grande diversité de groupes professionnels, ont montré comment ceux-ci se construisaient et se recomposaient dans des luttes et des négociations incessantes, tant à leurs frontières qu'en leur cœur. Les professions de la comptabilité, et notamment la profession d'expertise comptable, illustrent bien ce phénomène dans des contextes nationaux différents (Dietrich et Moysan-Louazel, 2012, p. 5).

Selon Johnson (1972) et Annisette (2003), la profession comptable dépend de la clientèle comme de nombreuses autres professions (telles que celle d'éducateur ou de

médecin) et cette dépendance augmente la probabilité que les cabinets comptables recrutent des personnes partageant dans une certaine mesure le même contexte et les mêmes caractéristiques sociales. La similitude entre l'origine ethnique, les antécédents scolaires et ceux de la classe, les goûts, la langue et les compétences culturelles que l'on trouve entre les comptables agréés et leurs clients témoigne de la similitude des origines ethniques, des antécédents scolaires, de la classe, des goûts, et des compétences linguistiques et culturelles (Hammond *et al.*, 2009).

2.3 Revue de la littérature sur les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle au sein de la profession de comptable.

Depuis le travail fondateur de Willmott (1986), une grande partie de la littérature comptable a mobilisé l'approche néo-wébérienne pour étudier les professions comptables. En s'intéressant, dans une perspective historique, aux barrières érigées pour créer une profession, cette littérature a contribué à révéler des différences entre époques et contextes (Chua et Poulloas 1998), mobilisée seule (Chua et Poulloas 1993 ; Walker 1995 ; Sian 2006) ou combinée à d'autres théories (Annisette 2000 ; Ramirez 2001 ; Walker 2004), l'approche permet une lecture approfondie des particularités des contextes, et plus spécialement des conditions et des acteurs impliqués dans le processus de professionnalisation des comptables.

2.3.1 Les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle.

La revue de la littérature sur les professions comptables identifie donc trois variables importantes pour le processus de professionnalisation, à savoir : l'héritage colonial, le rapport à l'État et la gestion des frontières professionnelles (El Omari et Khlif, 2014).

2.3.2 L'héritage colonial

Parlant du premier, une vaste littérature existe sur le développement impérial ou colonial de la comptabilité comme un moyen de contrôler les ressources d'un empire à

distance, que ce soit britannique (Chua et Poullaos 1998, 2002; Sian, 2011), américaine (Dyball, Poullaos, et Chua 2007) ou portugais (Gomes, Carnegie et Rodrigues 2013). En Australie, c'était le développement des marchés de capitaux qui a initié la création d'associations, mais certaines associations professionnelles antérieures n'étaient pas facilement acceptées car il y avait une crainte que les monopoles soient créés, ce qui était contraire à l'esprit de libre concurrence (Chua et Poullaos 1998). Les associations professionnelles en Australie, les colonies canadiennes et sud-africaines s'inspirent largement du modèle anglo-américain et recherche la reconnaissance mutuelle avec ICAEW (Institute of Chartered Accountants in England and Wales). La reconnaissance mutuelle des marques CA (Comptables Agréés) peut être considérée comme une forme d'expansion postcoloniale (Chua et Poullaos 2002).

Après l'indépendance du Kenya, Sian (2006) montre comment les associations britanniques ont influencé la professionnalisation locale sans la contrôler directement. Son étude explore le concept de fermeture dans les projets professionnels et son application au développement de la profession comptable au Kenya, une ancienne colonie britannique. Il s'appuie sur des techniques d'histoire orale et de recherche archivistique pour examiner la construction des dispositifs institutionnels de comptabilité, de 1970 à 1978, dans un contexte politique, social et historique. Son étude montre comment les contextes sociopolitiques et culturels variables engendrent la diversité dans les structures professionnelles et les relations entre l'État et la profession. Le projet de professionnalisation au Kenya se caractérisait par des luttes intra professionnelles et une tentative de fermeture et d'exclusion dans une atmosphère chargée de divisions raciales et des demandes de l'État pour que son programme d'africanisation soit mis en œuvre par une politique d'inclusion. La multiplicité des diplômes britanniques existants a rendu difficile la définition du professionnel kényan, qu'il s'agisse de son titre, de sa formation, etc. Ainsi, l'auteur soutient que la définition des structures après l'indépendance est largement influencée par le modèle hérité : il

peut même arriver que les nouvelles structures le perpétuent, en particulier lorsque des nationaux sont porteurs du diplôme ou du titre professionnel de l'ancienne métropole.

Annisette (2000) soutient que c'est le processus de construction de l'État postcolonial qui influence les contours importants des organes de comptabilité postcoloniaux du «tiers-monde» qui ont émergé. L'auteur montre comment les organisations professionnelles britanniques ont fait échouer la tentative du gouvernement trinidadien de maîtriser, par l'université, la formation des comptables.

2.3.3 L'État

Pour certains auteurs, l'État a joué un rôle majeur dans le processus d'intégration au sein de la profession. La littérature sur la relation État-profession est riche, avec un rôle jugé plus décisif dans les pays de l'Europe continentale (Ramirez, 2001 ; Caramanis, 2002) que dans les pays anglo-saxons (Willmott, 1986 ; Poullaos, 2009). L'État est un acteur hétérogène dont les différentes administrations peuvent parfois poursuivre des objectifs divergents. En usant d'arguments économiques, sociaux et politiques, les groupes professionnels cherchent à obtenir de l'État une délégation de puissance publique afin de protéger leur domaine d'exercice (Walker et Shackleton 1998 ; Uche 2002 ; Gobe 2011).

Selon El Omari et Khlif (2014), l'État exerce son influence sur la professionnalisation comptable par, d'une part, son mode de fonctionnement (par exemple, son degré de centralisation) et d'autre part, la place qu'il octroie aux professions dans la société. Il peut protéger le monopole (ou le titre) d'un groupe professionnel par exemple, lorsque la Reine octroie le titre « Chartered » aux comptables britanniques à la fin du XIXe siècle (Walker, 1991) ; il peut également déléguer au groupe professionnel une partie de ses prérogatives, comme c'est le cas en France pour les commissaires aux comptes (Ramirez, 2009) et en Grande-Bretagne, pour l'audit « délégué » aux membres des grandes associations britanniques après la Deuxième Guerre mondiale (Walker et

Shackleton, 1995). L'État peut même considérer le groupe professionnel comme un corps d'État – comme sous le régime Salazar au Portugal (Rodrigues et al., 2003).

Ainsi, l'État peut jouer différents rôles dans le processus d'organisation. Il peut agir comme un accélérateur comme cela a été le cas au Nigéria, lorsqu'une décision rapide a suivi la prise en main du pays par un conseil militaire après un coup d'État (Uche, 2002). Il peut aussi être contraignant et ralentir le processus, quand, par exemple, la gestion de l'agenda législatif c'est-à-dire le rythme de mise en débats et de prise de décisions réglementaires (lois, décrets d'application) est dicté par des politiciens et des fonctionnaires poursuivant des logiques différentes de celle des professionnels (Walker et Shackleton, 1998 cités par Uche, 2002).

Annisette (2017) soutient que la fermeture fondée sur le protectionnisme des lettres de référence, a été une stratégie particulièrement efficace dans les projets de professionnalisation de la comptabilité, par les statuts qui étaient au cœur des clauses controversées du projet de loi 158 visant la création d'emplois en Ontario, au Canada. Cette situation pourrait être considérée comme une continuation de cet héritage historique. Cet épisode du projet de loi 158 contenait de nombreux éléments clés présents dans les études existantes sur la professionnalisation de la comptabilité. Il s'agit du conflit et des contestations entre des groupes de comptables réputés «initiés» et «étrangers» (Chua et Poullaos, 2002; Walker, 1995) de la connivence de l'État pour obtenir des avantages à l'intérieur du groupe (Chua et Poullaos, 1993, 1998) et du désir des initiés de protéger les titres convoités (Chua & Poullaos, 2002; Johnson & Caygill, 1971; Parker, 2005) grâce à l'établissement d'une clôture législative (Walker et Shackleton, 1998). En même temps, accompagnant cet épisode de politique professionnelle, se trouvait un répertoire linguistique distinctif, impliquant des revendications et des contre-affirmations, destinées à des auditoires externes au sujet du « comptable formé à l'étranger », lui-même un construit discursif.

2.3.4 Les facteurs individualistes et collectivistes.

Selon l'étude de Murphy (1984), les facteurs d'intégration sont à la fois basés sur des critères collectivistes (tels que la race, la langue, l'ethnie et genre) et les critères individualistes (tels que l'éducation et les titres). Les facteurs individualistes viennent en second plan. Les titres de compétences ne sont pas les principaux moyens de sélection et d'exclusion dans les sociétés contemporaines (Murphy, 1984 ; Murphy, 1988). Sous l'apartheid, les règles de fermeture sociale de l'Afrique du Sud étaient structurées de telle sorte que la race et le pouvoir de l'État étaient les principales formes de fermeture, tandis que les qualifications professionnelles représentaient un mode dérivé secondaire de fermeture (Hammond et *al.*, 2012).Ces auteurs opposent les articles sur l'inclusion raciale publiés dans le principal journal de comptabilité professionnelle en Afrique du Sud aux expériences des comptables agréés noirs dans le pays. Ils ont interrogé 38 des 220 premiers Comptables Agréés noirs en Afrique du Sud. Leurs histoires discriminatoires par les cabinets de comptables contrastent fortement avec la version officielle de l'histoire glanée du journal professionnel. Trois périodes distinctes ont été examinées : l'ère de l'apartheid, l'ère de la transition dans les années 1980 et la période postélectorale libre de 1990. Alors que le dernier quart du vingtième siècle voyait un déclin dans l'exclusion absolue des noirs sud-africains de la profession, durant toute la période étudiée, les Sud-Africains noirs furent discriminés. Ils arrivent à la conclusion que les facteurs économiques combinés à la discrimination raciale ont rendu les conditions difficiles pour les Sud-Africains noirs.

Dans leur étude, les expériences professionnelles des juristes noirs illustrent non seulement que les cabinets comptables imposaient des codes de fermeture professionnelle fondés sur les compétences culturelles et linguistiques, mais que ces codes de fermeture découlaient des préférences culturelles des élites blanches et du pouvoir économique des entreprises clientes. L'exigence de la maîtrise de l'afrikaans et / ou de l'anglais (Annisette, 2003, Johnson, 1972) constitue un bel exemple de

fermeture basée sur les compétences linguistiques. L'examen de qualification découle de la structure du pouvoir économique au sein de la société, qui a permis aux propriétaires de biens / capitaux d'imposer leurs propres hypothèses linguistiques et culturelles concernant les compétences pour le poste et la carrière (Murphy, 1988). Une limite à leur étude est qu'elle intègre seulement le contexte sud-africain. D'autres études ont trouvé des résultats semblables, mais, elles considèrent que même s'il existe ces types de barrières, elles ne sont pas définitives et ne sont pas aussi rigides qu'on ne le pense, elles peuvent être gérées à travers des interactions.

La fermeture de la profession peut être opérée par un diplôme, une compétence ou une qualité morale (Walker, 1991 ; Ramirez, 2001), mais également par la race ou le genre (Kirkham et Loft, 1993 ; Hammond et Streeter, 1994 ; Annisette, 2003 ; Gobe, 2013). La forme la plus défensive de fermeture sociale passe par la création d'un ordre protégé par l'État. Cette fermeture définit les frontières de la profession, en tentant d'établir un champ d'activité totalement exclusif ou partagé avec une autre profession. Toutefois, ces frontières ne sont pas définitives. L'interaction de la profession avec les groupes voisins ou limitrophes (la gestion des frontières professionnelles) est considérée par Abbott (1988) comme faisant partie du processus de professionnalisation. Bien évidemment, des frontières extrêmement rigides favorisent l'émergence d'un groupe «exclu». Ce dernier, dont les effectifs vont grossir en proportion de la force de l'exclusion, va constituer un pôle d'action adverse par la création d'une association organisée et visible (Sian, 2006).

Certaines études se sont uniquement concentrées sur la race, mais en définissant la race non pas comme la couleur de la peau comme Hammond (2012), mais en intégrant plutôt le facteur condition physique. Annisette et Prasad (2017) en réfléchissant à la manière dont le concept de race a été mobilisé dans la littérature identifient les contours de la recherche comptable existante sur la race et discutent des pièges et des défis de la recherche dans ce domaine. Leur article étudie la socialisation professionnelle des

comptables handicapés et leur emploi dans l'industrie comptable britannique en examinant les comptes rendus oraux de douze comptables handicapés. Appliquant les littératures concernées par la socialisation professionnelle des comptables et la sociologie du handicap, l'étude attire l'attention sur les pratiques institutionnalisées dans le domaine de la comptabilité qui servent à exclure ou marginaliser les comptables handicapés. Ils démontrent comment les aspects de la socialisation professionnelle, tels que l'image et l'apparence du personnel, le discours du client, la rigidité de la pratique comptable et l'importance de l'engagement temporel, ont un impact sur l'emploi des comptables handicapés.

En outre, les auteurs développent un cadre pour de futures recherches sur la race et la comptabilité visant à rendre leurs efforts plus percutants et plus subversifs dans les systèmes contemporains et les pratiques d'inégalité fondées sur la race (Annisette et Prasad, 2017). Dans certains contextes, la race a été assimilée à l'ethnie. La discrimination raciale est fonction de l'ethnicité dont des caractéristiques comme le pays d'origine et la langue.

Guozhen *et al.* (2016) étudient la discrimination raciale lorsque les diplômés de diverses ethnies aspirent à entrer dans la profession comptable. Son étude illustre les avantages d'une opérationnalisation soigneuse et fine de l'ethnicité. La cohorte interviewée comprend 45 participants de 20 ethnies différentes. À partir de ces données d'interview, il semble que les employeurs favorisent surtout les «Pakeha» néo-zélandais (groupe majoritaire ethnique non maori, principalement d'origine britannique) ; ceux qui ont émigré de Chine et d'Asie de l'Est sont les plus défavorisés ; entre eux sont ceux des minorités ethniques élevées en Nouvelle-Zélande et ceux qui ont migré du sous-continent indien et de l'Asie du Sud. Son étude comble une lacune dans la littérature comptable en développant les mécanismes de discrimination à l'encontre des minorités ethniques. Il confirme que la discrimination est subie non seulement par les groupes ethniques les plus saillants, mais aussi par les diplômés des universités « occidentales » d'ethnies nombreuses et diverses, qui souffrent toutes d'être perçues comme des

«étrangers». Son article illustre comment un manque de certaines catégories de capital économique, culturel et social chez les migrants ou les minorités ethniques néo-zélandaises peut apparaître comme le facteur décisif qui aboutit à la discrimination raciale / ethnique. Son étude alerte les chercheurs qui développent des études où l'ethnicité peut être un élément important pour comprendre que certaines caractéristiques de l'ethnicité comme le pays d'origine et la langue ont une influence durable sur les expériences de vie de chaque individu. D'autres études mettent plutôt en avant le facteur compétence comme clé pour l'intégration professionnelle des comptables immigrants au détriment de la race.

Annisette et Trivedi (2013) étudient les expériences des comptables immigrants au Canada sur le marché du travail. S'appuyant sur des thèmes de la sociologie pragmatique (Boltanski et Thévenot, 2006), ils soutiennent que la mondialisation a influencé différemment les ordres moraux qui sous-tendent les projets identitaires de l'État canadien et du secteur élite de la profession comptable. Ils mettent en exergue trois paradoxes : paradoxe de l'État, paradoxe du marché et paradoxe du lieu. Ils montrent que le passage de l'État canadien d'une politique qui privilégie la race et le lieu à celui qui privilégie les compétences dans son projet identitaire «citoyen-immigrant» s'est accompagné d'un changement de discours justificatif à un discours fondé sur l'ordre moral. Ils montrent également que, sous le néolibéralisme, les nouveaux immigrants du Canada sont systématiquement conçus comme une solution à la crise des compétences au Canada et comme la clé de l'avantage concurrentiel du pays sur le marché mondial. Dans certains contextes, comme en Écosse, c'est le facteur classe qui était mis en avant.

2.3.4.1 La classe

Walker (1988), dans son étude faite en Écosse, a indiqué qu'il y avait des restrictions de classe sur les nouveaux adhérents aux premières associations professionnelles. Ces restrictions avaient tendance à s'appliquer à travers deux

mécanismes ou barrières à l'entrée. Premièrement, la profession comptable restait relativement chère à l'entrée avec des frais d'entrée et des frais d'apprentissage importants, une rémunération relativement basse pour les apprentis et une période de formation importante. Par conséquent, les personnes issues de la classe ouvrière étaient effectivement exclues pour des raisons économiques. Le deuxième mécanisme restrictif était l'origine sociale, ce qui reflétait le souci de recruter le «type juste » de personne.

En réalité, un « plafond de classe » a été établi pour empêcher l'entrée de la classe ouvrière et maintenir une composition de classe moyenne. Cela était particulièrement vrai dans la *Society of Accountants à Édimbourg* (SAE), dans laquelle l'adhésion se limitait à des "comptables compétents et respectables" (Walker, 1995), et l'admission se limitait à un « *gentleman de qualité professionnelle*. »(Walker, 1996, p. 14). Ces barrières à l'entrée ont été un facteur important pour motiver le développement d'associations professionnelles alternatives, comme *la Scottish Institute of Accountants* qui a proposé « d'ouvrir la profession en Écosse à des hommes instruits et méritants dans tout le pays en facturant des frais moins élevés et en proposant de fournir des installations de formation dans tout le pays. La *Corporation of Accountants Limited*, qui devait poursuivre la bataille avec les associations agréées, facturait également des frais relativement peu élevés et se vantait de leur appartenance nationale. La Société s'est associée à *la London Association of Certified Accountants* en 1938 pour former l'Association of *Certified Accountants and Corporate Accountants* (ACCA) (Walker, 1991).

Hanlon (1994) étudie la classe dans l'accès à la profession de comptable. Il soutient que les critères informels sur lesquels se basaient les cabinets comptables lors des recrutements étaient construits autour de caractéristiques personnelles qui défavorisaient le candidat de la classe ouvrière. En se basant sur la terminologie

de Bourdieu et Passeron (1977), l'argument principal est que, malgré leurs compétences, les candidats des classes moyennes et supérieures seront habitués à être en mesure de mieux performer dans le processus de candidature et dans les étapes ultérieures du recrutement. Tout comme Bourdieu et Passeron (1977), il arrive à la conclusion que même si les étudiants de la classe moyenne ne possèdent pas toutes ces compétences sociales, leur expérience antérieure jouait en leur faveur. Par conséquent, ils ont plus de chances d'obtenir des emplois dans des cabinets de comptables et d'autres cabinets professionnels et les structures / relations sociales existantes sont reproduites. Il semble que les employeurs mettent de plus en plus l'accent sur les « compétences » des employés et que ceux qui en possèdent sont particulièrement recherchés.

Purcell *et al.* (1999) constatent que c'était l'exigence de compétences des employeurs qui posait un problème particulier aux candidats « plus pauvres», les excluant souvent avant le stade de l'entretien. Bien que la discrimination ne soit pas consciente, elle était efficace. Par conséquent, la nature et le fonctionnement des pratiques de sélection et de recrutement professionnels nécessitent un examen plus approfondi en ce qui concerne la question du biais de classe et de la reproduction de classe.

Jacobs (2003) fait une analyse de la formation de la profession comptable en Écosse pour illustrer l'importance historique de la classe dans le contrôle de l'entrée dans la profession. Il se pose la question de savoir comment la classe sociale se perpétue dans le contexte actuel de sélection manifestement méritocratique dans l'emploi et d'abandon d'un modèle simpliste de transfert de richesse intergénérationnel et de maintien de classe par héritage. Il analyse les formulaires de demande des cinq grands cabinets comptables de l'époque et soutient que la sélection des futurs employés sur la base de ces formulaires favorisera les candidats de la classe moyenne. Il se base sur les travaux de Bourdieu (1984) sur l'habitus qui soutient que ce qu'on appelle la culture, comme

l'art, le théâtre et la musique, sert de base à une forme de distinction de classe. Un thème clé dans son travail est la lutte et la compétition sur le statut.

Selon Jacobs (2003), dans la littérature historique, il est clair que l'entrée dans la profession était restreinte sur la base de la classe. Dans un contexte contemporain, de telles pratiques flagrantes sont difficiles à maintenir face à la législation actuelle sur les droits de l'homme. Toute entreprise (ou profession) excluant explicitement les candidats pour des raisons de classe, de couleur, de sexe ou de religion est susceptible de faire l'objet de poursuites au titre de la législation sur les droits de la personne. Cependant, la littérature sur la classe, l'éducation et la distinction suggèrent que des formes plus subtiles de discrimination et de reproduction de classe peuvent fonctionner.

D'après son article, pendant cette période, des professions comme la comptabilité ont joué un rôle de plus en plus important dans la reproduction des classes d'une génération à l'autre. Initialement, l'accès à l'enseignement universitaire était un moyen essentiel de contrôler l'accès aux professions. Il soutient qu'avec la croissance d'un système d'éducation de masse, d'autres stratégies de reproduction ont émergé. Ceux-ci sont généralement basés sur une emphase de qualités charismatiques, également appelées compétences génériques ou transférables. L'auteur affirme ainsi que les compétences génériques, sont non pas un marqueur de capacité intrinsèque ou un produit de l'éducation en général, mais sont en réalité un produit de la famille et de la communauté. L'accent mis sur ces compétences est le résultat de nouvelles stratégies de reproduction du statut et de la richesse face à la croissance rapide du nombre d'individus qualifiés et accrédités du point de vue universitaire. Le but de cette stratégie est de reproduire les privilèges de classe existants d'une génération à l'autre et de conserver le contrôle des ressources économiques et sociales essentielles. Comme le reconnaissent les employeurs, ils ont tendance à recruter des gens comme eux, à qui ils peuvent faire confiance.

2.3.4.2 La culture

Bernstein (1977 cité dans Jacobs, 2003) suggère que le «code» culturel rendra de plus en plus le contexte social, l'identité sexuelle et l'appartenance ethnique des candidats et leur apportera une contribution précieuse pour l'accès à des emplois de direction et professionnels, quels que soient leurs diplômes universitaires.

Depuis quelques années dans la littérature, l'information et les réseaux sociaux ont été considérés comme des facteurs clés à l'intégration des nouveaux immigrants. Une littérature sur ces facteurs s'est développée.

2.3.5 L'information et les réseaux sociaux

Béji et Pellerin (2010) analysent l'intégration socioprofessionnelle des immigrants et montrent que les indicateurs quantitatifs et qualitatifs associés au marché du travail attestent d'une situation défavorable pour les immigrants et plus particulièrement pour les nouveaux arrivants par rapport aux natifs. Les entraves à l'intégration concernent notamment les barrières linguistiques, la non-reconnaissance des acquis et des compétences, les pratiques discriminatoires et le manque de réseaux sociaux. Leur analyse de ces entraves montre que la recherche de l'information pertinente est la pierre angulaire du processus d'intégration. Pour eux cependant, analyser les flux informationnels qui jalonnent le processus migratoire n'est pas simple. La nature de l'information, sa qualité et les sources d'information utilisées évoluent assez rapidement et dépendent d'effets temporels, culturels, de perception, de dispersion et de signal.

En partant d'une critique de l'hypothèse de l'information parfaite et en adoptant l'approche des réseaux sociaux, les auteurs suggèrent que ces effets peuvent être à l'origine de biais informationnels entravant davantage l'intégration sociale et

professionnelle des nouveaux arrivants. Ces études des entraves à l'intégration montrent que la transparence et la convergence des informations peuvent améliorer la qualité de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants récents. Ils soutiennent que, la responsabilité de la transparence de l'information incombe d'abord aux instances gouvernementales. Aussi bien le signal que ces informations envoient aux candidats à l'immigration économique dans le cadre de la politique d'attraction de la main-d'œuvre immigrante que les conditions réelles du marché du travail doivent être clairs, vrais et exhaustifs. La transparence de l'information concerne également les intervenants aidant les personnes immigrantes à leur intégration en emploi. La question de l'adaptation des services offerts aux nouveaux arrivants est dans « l'angle mort du gouvernement » (Belhassen, 2009 cités par Béji et Pellerin, 2010).

Les intervenants doivent être au courant des caractéristiques et des profils des nouveaux immigrants afin d'offrir un service adéquat et non discriminant. Les médias jouent également un rôle dans la transparence des informations au sujet des communautés culturelles, de leurs diversités, leurs valeurs, leurs réussites, leur contribution à la société d'accueil. Au Québec, le débat sur les accommodements raisonnables qui a eu lieu en 2006 a été médiatisé d'une manière à stigmatiser négativement les personnes immigrantes. Depuis, plusieurs études montrent l'augmentation des pratiques discriminatoires associées aux informations biaisées transmises par les médias (Béji, 2008 ; Potvin, 2010). La convergence des informations constitue un autre défi dont la responsabilité est partagée par tous les acteurs intervenant dans le processus d'intégration socioprofessionnelle et les immigrants eux-mêmes.

Avec la diversification des programmes gouvernementaux d'accueil et d'accompagnement des nouveaux immigrants, la prolifération des groupes communautaires et ethniques, l'explosion des réseaux sociaux virtuels (Acevedo, 2010) et la multiplication des associations professionnelles, les sources informationnelles pour un nouvel arrivant se multiplient et nourrissent une

« infobésité » qui peut bruiter la recherche de l'information pertinente. La convergence des informations pertinentes nécessite d'abord une coordination entre la politique d'immigration fédérale et la politique d'intégration provinciale québécoise. Les deux paliers gouvernementaux doivent diffuser des informations cohérentes. La convergence suggère également la collaboration des partenaires impliqués dans l'intégration des personnes immigrantes ; d'où l'idée de multiplier les ponts entre ces différents partenaires et réseaux. Ces ponts constituent autant d'espaces de collaboration que de courroies de transmission des informations pertinentes. Ils permettent de réduire les différents effets à l'origine de biais informationnels que nous avons énumérés plus haut et contribuent à consolider des liens de confiance, notamment entre le nouvel arrivant et les différents réseaux sociaux, formels et informels.

Au Québec, des expériences de collaboration existent déjà, comme le jumelage entre des familles d'immigrants et des familles de la société d'accueil ou des ententes entre les chambres de commerce et certains groupes communautaires. Mais ces expériences se pointent timidement et se concentrent surtout sur la francisation (Rimok, 2010). Par exemple, selon Béji et Pellerin (2010), une coordination plus systématique entre les ordres professionnels et les groupes communautaires serait souhaitable afin de donner l'heure juste aux nouveaux arrivants qualifiés concernant les exigences d'équivalence des diplômes et des compétences. Aussi, une stratégie territoriale de l'intégration socioprofessionnelle pourrait permettre, au moins au niveau local, de mettre en place un « guichet unique d'information » au sujet de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants, donnant un service personnalisé aux personnes concernées. Ce guichet unique aurait pour mission de coordonner et de synchroniser les activités et les interventions des acteurs territoriaux (société civile, employeurs, institutions gouvernementales) autour d'une vision commune de la diversité ethnoculturelle et des indicateurs de réussite de l'intégration socioprofessionnelle.

D'après une étude de l'Institut de Recherche sur l'Intégration Professionnelle des Immigrants (IRPI) au Québec et portant sur 44 comptables professionnels agréés publiées en 2016, les difficultés rencontrées par les répondants dans leur parcours d'accès à l'emploi sont: le manque de contacts (pour 85 %), le manque de reconnaissance de leur expérience acquise à l'étranger, le manque d'expérience canadienne ou québécoise (pour 80 % des répondants) . À notre connaissance, dans le cas de la profession comptable, aucune étude n'a intégré le facteur information dans le cadre des études sur les facteurs de barrières à l'intégration des comptables formés à l'étranger. Les études ont plus mis en avant les facteurs races, langues, compétences, permis, diplômes. À la lumière de cette revue de littérature et de notre cadre théorique, nous présentons notre cadre conceptuel.

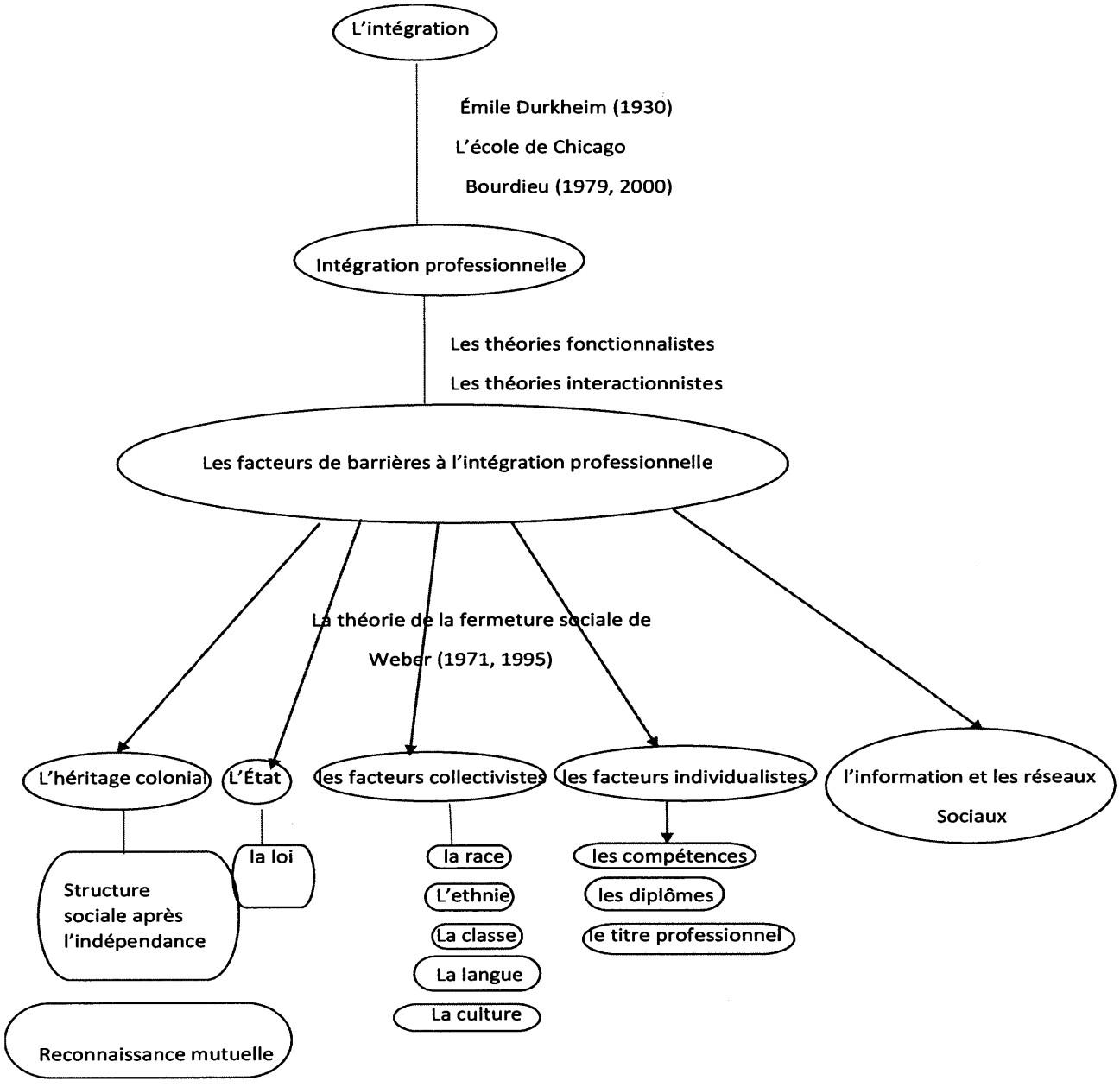


Figure 2 1 Résumé du cadre conceptuel

2.4 Conclusion

À partir de cette revue de la littérature, nous retenons l'idée que les codes de fermeture sociale existent dans une relation structurée entre les uns et les aux autres. La similitude entre l'origine ethnique, les antécédents scolaires et ceux de la classe, les goûts, la langue et les compétences culturelles que l'on trouve entre les comptables agréés et leurs clients témoigne de la similitude des origines ethniques, des antécédents scolaires, de la classe, des goûts, et des compétences linguistiques et culturelles (Hammond *et al.*, 2009). L'auteur affirme ainsi que les compétences génériques, sont non pas un marqueur de capacité intrinsèque ou un produit de l'éducation en général, mais sont en réalité un produit de la famille et de la communauté. L'accent mis sur ces compétences est le résultat de nouvelles stratégies de reproduction du statut et de la richesse face à la croissance rapide du nombre d'individus qualifiés et accrédités du point de vue universitaire. Le but de cette stratégie est de reproduire les privilèges de classe existants d'une génération à l'autre et de conserver le contrôle des ressources économiques et sociales essentielles. Comme le reconnaissent les employeurs, ils ont tendance à recruter des gens comme eux, à qui ils peuvent faire confiance (Jacobs, 2003).

CHAPITRE III

DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

3 1 Introduction

Dans ce chapitre, nous présentons la méthodologie que nous utilisons pour répondre à notre question de recherche. Elle est de type qualitatif et basé sur des études de cas. Nous présentons notre échantillon qui est composé de 14 comptables professionnels formés à l'étranger. Pour l'analyse de nos données, nous avons recours au logiciel NVIVO 12[7] pour la transcription, le codage des extraits de nos entrevues semi-dirigées. Nous présentons pour finir nos résultats et la conclusion de notre chapitre.

3.1.1 Le devis de la recherche

Le devis de recherche est un plan d'ensemble qui permet de répondre aux questions de recherche ou de vérifier des hypothèses qui dans certains cas, définit des mécanismes de contrôle ayant pour objet de minimiser les risques d'erreur (Fortin et Gagnon, 2013, p. 166) . Notre devis de recherche est basé sur l'étude de cas multiples. Comme les autres approches de recherche qualitative, l'étude de cas s'inscrit dans le contexte quotidien des participants afin de se baser sur leur perspective pour mieux comprendre le cas en profondeur en reconnaissant sa complexité et son contexte (Gall *et al.*, 2007).

---

[7] Logiciel de traitement des données qualitatives commercialisé par la société QSR INTERNATIONAL basée à Melbourne en Australie.

Selon Yin (2014), l'étude de cas s'adapte bien aux recherches visant à découvrir le « comment » et le « pourquoi » des phénomènes.

3.1.1 L'approche de recherche

L'approche méthodologique retenue est de type qualitatif. La méthodologie de recherche qualitative est employée pour répondre aux questions de recherche relatives à des situations complexes ou aux questions ayant trait à l'exploration, à la description et à la compréhension des phénomènes (Fortin et Gagnon, 2013, p. 190). Notre travail vise à comprendre les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle des comptables formés à l'étranger au sein des CPA du Québec. Cette recherche qualitative est principalement basée sur la collecte et l'analyse de données provenant de 14 entrevues individuelles réalisées avec des comptables professionnels diplômés hors Canada et États-Unis.

3.1.2 La sélection des cas

La présente étude s'intéresse aux comptables professionnels immigrants qui ont obtenu leur titre hors Canada et États-Unis. La sélection des cas a été effectuée en vue d'obtenir un échantillon de type varié. Nous avons tenu compte du pays d'origine, de la formation initiale, l'expérience professionnelle et de différentes étapes des démarches visant à intégrer la profession comptable au Québec. Par exemple, l'échantillon comprend des comptables professionnels immigrants qui ont intégré la profession au Québec et ceux qui entreprennent les démarches dans cet objectif.

Les critères d'inclusion de notre échantillon sont les suivants :

- La durée de résidence au Québec (au minimum un an et au maximum 20 ans). Nous considérons qu'une année est le temps minimal pour faire les démarches nécessaires à la reconnaissance professionnelle. Les politiques en matière d'immigration, les cheminements possibles pour les comptables professionnels

immigrants, les exigences de l'ordre des CPA et les conditions d'admission aux universités pour suivre le cursus qui y donne accès peuvent changer dans le temps.

- Avoir été comptable professionnel dans son pays d'origine. En effet, le titre professionnel montre que l'immigrant est déjà qualifié dans le domaine comptable avant d'arriver au Québec.
- Être une personne née à l'étranger.
- Être dans le processus qui mène au titre de CPA ou alors être déjà CPA.

Les critères d'exclusion de notre échantillon sont :

-Les professionnels comptables immigrants ayant moins d'un an de résidence, car cette période est un minimum nécessaire pour faire les démarches nécessaires à la reconnaissance des acquis. Cette période d'un an peut donc être considérée comme suffisante pour que les candidats sélectionnés aient une idée des difficultés et des barrières les empêchant d'exercer la profession de comptable au Québec.

-Les comptables professionnels qui ont plus de vingt ans de résidence, car il nous a semblé plus pertinent de cibler ceux qui font face actuellement ou depuis peu à des difficultés d'intégration professionnelle pour une meilleure compréhension des barrières vécues et perçues par les professionnels comptables immigrants. De plus, les critères de sélection, les politiques en matière d'immigration, les cheminements possibles pour les comptables professionnels immigrants, les exigences de l'ordre des CPA du Québec et les conditions d'admission aux universités pour suivre le cursus qui y donne accès peuvent changer dans le temps. Il nous est donc apparu préférable de restreindre l'intervalle de temps étudié à une vingtaine d'années.

-Les professionnels comptables immigrants qui ont 65 ans et plus. À cet âge, les chances de se trouver un emploi en sont en général très réduites.

-Les professionnels comptables qui ont obtenu leur titre professionnel en France et dont le pays d'origine est la France, du fait qu'il existe des ententes de réciprocité entre les ordres professionnels français et québécois.

Dans le cadre de cette étude, 14 professionnels comptables immigrants ont participé aux entrevues. Nous avons cessé de recruter les participants une fois que la saturation des données a été atteinte, à la suite de la réalisation des 14 entrevues. En effet, Boutin (2000 cité dans Bardai, 2010) suggère que le nombre exact de participants n'est déterminé qu'à la suite de la réalisation des entrevues et de la collecte des données afin d'arriver à la saturation recherchée.

Les caractéristiques de notre échantillon sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3.1 Description de l'échantillon

Participants	14
Genre	10 hommes et 4 femmes
Statut matrimonial	10 Mariés et 4 célibataires
Situation professionnelle et académique actuelle	6 participants au certificat 4 participants CPA 1 participant en recherche du stage 3 participants au DESS-CPA
L'âge des participants	De 32 ans à 50 ans
Pays d'origines	Rwanda, Haïti, Burundi, Cote d'ivoire, Cameroun.
Langue parlée par les participants	Français
Nombre d'enfants à charge	Le nombre d'enfants des participants varie entre 1 et 5
Nombre de cours fait par les participants au certificat	Entre 2 et 15
Durée du cursus jusqu'à l'obtention du titre de CPA	1 à 6 ans

3.1.3 Le recrutement des participants

Le recrutement a été rendu possible grâce à la collaboration du département des sciences comptables de l'Université du Québec à Montréal. Des anciens et actuels étudiants de ce département ont été sollicités pour participer à cette étude. Nous avons ainsi pu y recruter 10 participants dont 6 au certificat, 3 au DESS- CPA et 1 à l'étape de recherche du stage. Nous sommes également passés par un organisme communautaire appelé CACI (Centre d'Aide aux Communautés Immigrantes) par lequel nous avons pu recruter trois autres participants. C'est un organisme à but non lucratif œuvrant à faciliter l'accueil et l'intégration des immigrants de façon générale. Nous avions également publié une annonce sur un site Facebook appelé « Fraternité CPA », mais par ce canal nous n'avons pu recruter aucun participant.

Pour le recrutement de nos premiers participants, nous sommes allés vers les salles de cours des étudiants de certificat en comptabilité spécialisé et des étudiants de DESS-CPA. Nous avons individuellement abordé certains étudiants en leur expliquant notre travail. Toutes les personnes qui avaient le profil que l'on cherchait ont accepté de nous accorder quelques minutes pour nos interviews. Ceux qui ont accepté de participer nous ont transmis spontanément leurs coordonnées à l'étudiante chercheuse, ce qui nous a permis de les contacter pour convenir d'un rendez-vous pour l'entrevue. Deux autres organismes ont été sollicités, mais ils n'ont permis de recruter aucun autre participant. Il s'agit du CANA (Centre d'Aide aux Nouveaux Arrivants) qui est un organisme à but non lucratif, et la chambre de commerce de Montréal à travers le programme « interconnexion » qui est un programme de réseautage entre les employeurs et les immigrants qualifiés. Les comptables immigrants qui ont été retenus ont pris connaissance de la lettre de consentement et d'information approuvée par le comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains de l'UQAM.

3.1.4 Le déroulement des entrevues

Les entrevues réalisées sont de types individuels, semi-structurés, d'une durée variant de trente à quatre-vingt-dix minutes. Selon Boutin (2000, p.34 cité dans Bardai, 2010), l'entretien semi-structuré est caractérisé par un important degré de liberté accordé au participant : «L'interviewer pose une question de mise en train et guide, par la suite, le répondant à travers ses réponses en l'aidant à articuler sa pensée autour de thèmes préétablis ». Selon le même auteur, ce type d'entrevues semi-structurées permet au participant de développer des sujets auxquels le chercheur n'a pas pensé lors de la préparation de la grille d'entrevue. Notre guide d'entrevue et notre démarche méthodologique ont été inspirés des travaux de recherche portant sur l'intégration professionnelle des immigrants et de Bardai (2010) sur l'intégration professionnelle des médecins immigrants au Québec.

Les entrevues ont été réalisées du 8 au 30 mars 2019, chaque participant n'étant rencontré qu'une fois. Après chaque entrevue, nous avons demandé au candidat s'il veut rester quelques minutes supplémentaires pour qu'on réécoute la transcription ensemble pour nous dire s'il y a des parties qu'il veut supprimer. Pour ceux qui ne le pouvaient pas, nous leur avons envoyé la transcription par courriel dans un document Word protégé. La plupart des entrevues se sont déroulées dans des lieux où la confidentialité des entrevues et de nos répondants était préservée au maximum. Ce fut le cas pour la bibliothèque centrale de l'UQAM, au sein de son campus de Montréal. L'alternative du lieu d'entrevue était le lieu de travail du participant si celui-ci était très occupé et ne pouvait se déplacer. Presque la totalité des entrevues ont été réalisées en face à face, puisque 9 d'entre elles ont été faites avec la présence effective des participants. Seules 5 entrevues ont été réalisées par un entretien téléphonique, car les participants concernés ne pouvaient pas se déplacer à Montréal. Toutes les entrevues ont débuté par une question ouverte d'ordre général portant sur l'intégration des comptables immigrants au Québec. Le reste de l'entrevue ayant pour objectif de

circonscrire la perception du répondant quant aux barrières à cette intégration. Les différents thèmes qui ont été abordés dans l'entrevue sont inspirés de la synthèse des barrières et des perceptions citées dans la littérature dont la plupart ne sont pas spécifiques aux comptables immigrants. Ces thèmes généraux sont représentés par les contraintes linguistiques, socioculturelles, informationnelles, financières, procédurales, discriminatoires, et techniques. Notons que ces thèmes ne sont pas exhaustifs, et lors des entrevues, les questions ouvertes ont permis d'appréhender les difficultés spécifiques vécues par les comptables immigrants qui n'ont pas été soulevées par la littérature.

3.2 L'analyse des données

L'analyse des données qualitatives nécessite le traitement complexe et minutieux d'une grande quantité d'informations. Les chercheurs qui font appel à la méthode d'analyse traditionnelle surlignent des sections de textes à l'aide de différentes couleurs, en déplaçant des segments, numérotent chaque ligne pour s'y retrouver ; ces tâches s'avèrent longues et fastidieuses (Banner et Albrarran, 2009 cité dans Fortin et Gagnon 2016). De nombreux chercheurs ont plutôt recours à des programmes informatiques pour les assister dans le codage, l'organisation et le triage de l'information (Fortin et Gagnon, 2013).

Dans notre cas, l'analyse des données a été faite avec l'aide du Logiciel NVivo 12. Il nous a permis d'analyser les entrevues que nous avons réalisées.

3.2.1 Les entrevues semi-dirigées

À l'aide du logiciel NVivo 12, nous avons transcrit et codé nos entrevues

Le codage qualitatif est un processus qui consiste à reconnaitre, dans les données, les mots, les thèmes, ou les concepts récurrents et à leur attribuer des symboles ou des

marqueurs, appelés « codes ». Le but du codage est de classer, d'ordonner, de résumer, et de repérer les données pour ensuite procéder à leur analyse proprement dite (Fortin et Gagnon, 2013).

Nous avons identifié dans les transcriptions les segments de texte relatifs à la question de recherche, à savoir les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle des comptables professionnels immigrants. Nous les avons ensuite encodés dans les différents nœuds. Nos Nœuds correspondent aux différents facteurs évoqués dans notre guide d'entrevue. Dans notre cas, nous avons huit nœuds correspondant aux différents facteurs de barrières soulevés dans notre guide d'entrevue. Des nœuds ont été rajoutés au fur et à mesure en fonction de ce que nos participants nous ont relaté dans nos entrevues. De ces nœuds ont émergé certains thèmes dont nous n'avions pas fait allusion dans notre guide d'entrevue. Toute cette étape a été faite avec le logiciel NVivo 12. Finalement, nous avons en tout seize nœuds. Nous avons par exemple à travers le graphique ci-dessous le pourcentage des différentes parties de l'entrevue de notre participante 1 codées en fonction des différents nœuds.

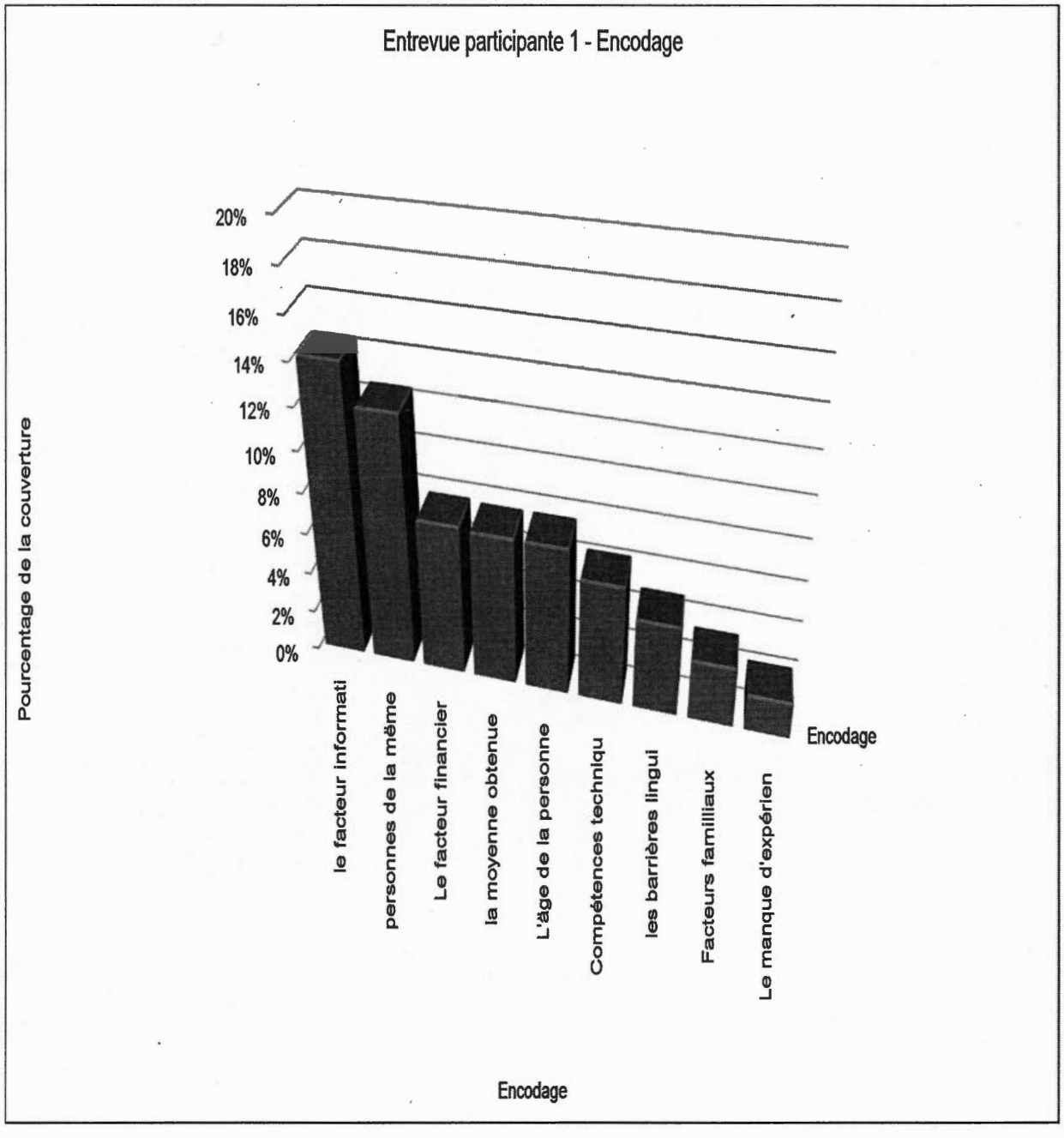


Figure 3.1 Encodage de l'entrevue de la participante 1

3.2.2 Les considérations éthiques

Le projet de recherche a été préalablement soumis pour approbation au comité de certification éthique de la recherche de l'Université du Québec à Montréal. Le certificat d'éthique délivré par ce comité le 7 mars 2019 a été joint en annexe 1 de ce mémoire. Avant la participation aux entrevues, un formulaire d'information de consentement pour la participation et l'enregistrement audio de l'entrevue leur a également été fourni. Toutes les mesures ont été prises pour respecter l'anonymat des participants.

3.2.3 Rigueur scientifique

La rigueur scientifique a été assurée par un suivi continu du directeur de recherche, avec des rencontres et des discussions à chaque étape importante de la réalisation de ce mémoire. Pour nous assurer de la fiabilité et de la crédibilité de nos données, nous travaillerons avec notre directeur de recherche pour obtenir son accord sur le choix des différentes catégories et des thèmes.

Nous avons travaillé en respectant les critères de sélection et en constituant un échantillon très diversifié représentatif d'un large éventail d'expériences. Cette diversification concernait plusieurs attributs, dont le pays d'origine, la formation initiale, l'expérience professionnelle ainsi que l'état des démarches visant à intégrer la profession comptable au Québec. Ainsi, toutes les données collectées, la codification et l'analyse réalisées sur NVivo 12, ont été mises à la disposition du directeur de recherche pour le contrôle et le suivi. La grille d'entrevue que nous avons utilisée durant nos interviews se trouve à l'annexe 2 de ce mémoire.

Dans la section suivante, nous présentons les résultats de notre analyse de données.

3.3 Les résultats

Dans cette partie du mémoire, le portrait individuel des 14 participants à cette étude sera dressé dans un premier temps, pour porter la lumière sur les particularités ainsi que les différents trajets empruntés par chacun des immigrants ayant participé à l'étude et qui ont été à la recherche d'une intégration professionnelle au Québec. Dans un deuxième temps, l'analyse réalisée dans cette étude sera détaillée.

3.3.1 Portrait des participants

La première participante est d'origine rwandaise. Elle a 50 ans, célibataire, sans enfant et vit au Québec depuis 15 ans. Elle est chrétienne. Son expérience professionnelle dans son pays d'origine est de dix années. Elle a obtenu un master en administration des affaires au Québec, et un baccalauréat en sciences comptables. Elle poursuit actuellement ses études pour obtenir un diplôme d'études supérieures spécialisées en pratique comptable pour intégrer l'Ordre des CPA du Québec et elle est à la phase de recherche du stage.

Le deuxième participant est un comptable haïtien de 42 ans, il est chrétien, marié et père de 2 enfants. Il vit au Québec depuis 7 ans et a 8 années d'expérience dans son pays en Haïti. Il a terminé son cursus universitaire et est déjà membre de l'ordre des comptables professionnels agréés. Il travaille actuellement dans un cabinet comptable.

La troisième participante est originaire du Burundi. Elle est arrivée au Québec il y a 3 ans et actuellement, elle est à la fin de son programme de certificat en comptabilité spécialisé. Elle a 10 ans d'expérience en tant que comptable dans son pays d'origine. Elle est mariée et mère de 5 enfants. Elle est âgée de 48 ans.

Le quatrième participant est originaire du Cameroun, il est marié et père de 2 enfants. Actuellement, il est pratiquement à la fin de son programme de DESS-CPA. Il est déjà

sur le marché du travail et alterne emploi et étude. Il est arrivé au Québec il y a 4 ans. Il avait 7 années d'expérience professionnelle en tant que comptable dans son pays d'origine. Il est âgé de 38 ans.

Le cinquième participant est originaire du Cameroun, il est arrivé au Québec il y a 3 ans. Il est marié et père de 2 enfants. Il est inscrit au programme de DESS-CPA. Il avait 10 années d'expérience en tant que comptable professionnel avant son arrivée au Québec. Il est âgé de 43 ans.

Le sixième participant est originaire du Maroc. Il est âgé de 42 ans et a exercé comme comptable professionnel dans son pays d'origine pendant 2 ans. Il est arrivé au Québec il y a 14 ans. Actuellement, il exerce en tant que CPA au Québec. Il a son propre cabinet comptable. Il est marié et est père de 3 enfants.

Le septième participant est originaire du Maroc, il est arrivé au Québec il y a 5 ans. Il est actuellement à l'étape de la recherche de stage. Il est âgé de 35 ans. Il est célibataire. Il a exercé en tant que comptable pendant 3 ans dans son pays d'origine.

Le huitième participant est originaire de la Côte d'Ivoire, il est arrivé au Québec il y a 10 ans. Actuellement, il est CPA et travaille dans un cabinet comptable. Il est âgé de 32 ans et est célibataire. Il n'avait pas d'expérience professionnelle dans son pays d'origine.

Le neuvième participant est originaire du Burkina Faso, il est arrivé au Québec il y a 3 ans. Actuellement, il est étudiant au certificat. Il est âgé de 39 ans. Il a 10 années d'expérience en tant que comptable dans son pays d'origine. Il est marié et père de 2 enfants.

Le dixième participant est originaire d'Haïti, il est arrivé au Canada il y a 3 ans. Il est âgé de 42 ans. Il est marié et père de 2 enfants. Actuellement, il est à la fin de son programme de certificat. Il a exercé pendant 10 ans dans son pays d'origine.

La onzième participante est originaire du Cameroun. Elle est célibataire et mère d'un enfant. Elle est arrivée au Québec il y a 2 ans. Elle est âgée de 34 ans. Elle a exercé pendant 6 ans en tant que comptable dans son pays d'origine. Actuellement, elle poursuit son programme de certificat et, simultanément, elle travaille dans un cabinet comptable. Juste après son arrivée au Québec, elle a complété un diplôme d'étude professionnelles en comptabilité.

Le douzième participant est originaire du Cameroun, il est au Québec depuis un an. Il a 14 ans d'expérience professionnelle comme comptable dans son pays d'origine. Il était propriétaire d'un cabinet comptable avant d'arriver au Québec. Il a obtenu son titre comptable en France en suivant des cours à distance il y a un peu plus d'un an. Il est marié et est père de 5 enfants. Il est âgé de 42 ans.

La treizième participante est âgée de 38 ans. Elle est au Québec depuis 1 an. Elle a 12 années d'expérience comme comptable dans son pays d'origine. Elle était gestionnaire d'un cabinet comptable avant d'arriver au Québec. Elle a également obtenu son titre en France en suivant des cours à distance il y a un peu plus d'un an. Elle est mariée et mère de 5 enfants.

Le quatorzième participant est originaire d'Haïti. Il est arrivé au Québec il y a 3 ans. Il est marié et père de 5 enfants qui vivent en Haïti. Il est âgé de 42 ans. Il a 8 années d'expérience dans son pays d'origine en tant que comptable. Il poursuit son programme de certificat.

3.3.2 L'analyse de contenu

Cette section est consacrée à l'analyse des barrières à l'intégration professionnelle des comptables immigrants. De façon générale, les barrières informationnelles, les facteurs de discrimination comme l'âge, la moyenne obtenue, la race, les compétences techniques, les barrières linguistiques, l'influence négative des personnes de la même communauté ethnique ou culturelle, les facteurs familiaux et sociaux, les barrières culturelles, les barrières procédurales sont celles qui ont été le plus abordées par notre échantillon et donc celles qui ont été perçues comme étant des facteurs de barrières.

« L'analyse de contenu consiste à traiter le contenu des données narratives pour en découvrir les thèmes saillants et les tendances qui s'en dégagent (Fortin et Gagnon, 2013). Les résultats que nous présentons dans ce paragraphe sont ceux que nous avons obtenus à la suite de l'analyse de nos données avec le logiciel NVIVO 12. « L'interprétation consiste à accorder une signification à ce que l'on a trouvé dans les données, à dégager un sens aux résultats, à fournir des explications et à tirer des conclusions » (Patton, 2002).

Selon (Fortin et Gagnon, 2013), la présentation des résultats est une stricte description illustrée au moyen de tableaux et de figures ou de verbatim et d'entrevues. Le diagramme ci-dessous présente les différents facteurs de barrières qui ressortent de nos verbatim.

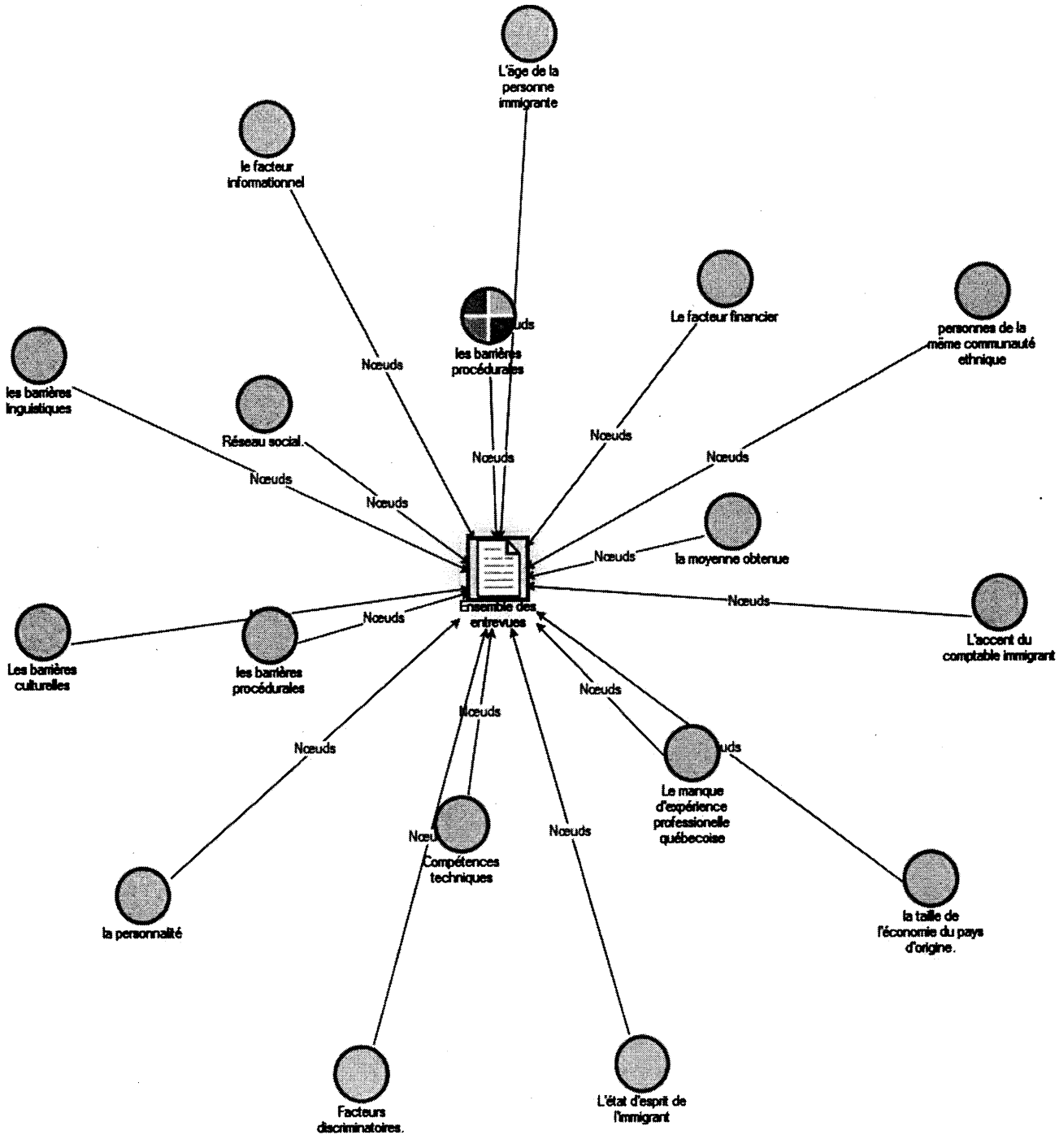


Figure 3.2 Un récapitulatif des résultats obtenus.

3.4 Les barrières à l'intégration

Les barrières à l'intégration professionnelle perçues par les comptables immigrants qui ont participé aux entrevues sont de nature informationnelle, discriminatoire, liée aux compétences techniques et dans une moindre mesure, socioculturelle. Ces barrières sont recensées tout au long de leur parcours à trois grands niveaux : avant et directement après l'arrivée au Québec, pendant le cursus universitaire menant au titre de CPA, et au moment de la recherche du stage.

3.4.1 Avant et directement après l'arrivée au Québec

Parmi nos répondants, plusieurs ont admis n'avoir pas eu toutes les informations nécessaires pour intégrer la profession avant de quitter leur pays d'origine.

3.4.1.1 Les barrières informationnelles

Les barrières informationnelles sont particulièrement liées au type d'informations que les uns et les autres reçoivent à leur arrivée au Québec au moment où ils veulent entreprendre des procédures et également tout au long de leur cheminement. Les barrières informationnelles ont été relatées par plusieurs participants. Ces barrières ont été identifiées tout le long du cheminement des différents participants dans le processus d'intégration professionnelle. Elles peuvent être regroupées selon 3 phases : avant l'arrivée au Québec, à l'arrivée au Québec, et au cours du processus d'intégration de la profession de comptable.

Trois de nos participants se sont attardés sur le sujet en précisant qu'il y aurait un manque d'informations à propos des différentes étapes à passer et surtout des difficultés réelles auxquelles ils devraient faire face lors de leur cheminement dans le processus d'intégration.

> Avant d'arriver je n'étais pas assez informé sur la question, je ne savais pas trop où aller chercher l'information, j'avais pris quelques renseignements ici et là-bas auprès de certaines de mes relations et il faut aussi dire que l'outil Internet n'était pas développé dans nos pays comme maintenant. Du coup, quand je suis arrivé, j'ai pris un peu plus de temps pour me lancer. Donc, peut-être avoir un peu plus d'informations avant de quitter mon pays, ça aurait été mieux de la part du ministère de l'Immigration du Québec (Participante 1).

L'autre participant qui s'est exprimé sur le sujet a relaté un manque d'informations de façon générale, mais surtout, par rapport à une barrière spécifique : l'ensemble des étapes pour arriver au titre de comptable et la durée réelle du processus.

« Je pense que l'information constitue une barrière, surtout pour les comptables qui sont à l'étranger et qui pensent venir ici directement pour travailler. S'ils sont au courant de toutes les étapes, de la durée, du coût des études, ils réfléchiront bien avant de se lancer » (Participant 2).

> Il est bien vrai qu'il y a quelques renseignements sur le site de l'ordre des comptables du Québec. Mais, je pense que ces informations ne sont pas suffisantes. Il faut venir sur place pour vivre la réalité, il y a beaucoup d'autres facteurs qui entrent en jeu (Participant 10).

En analysant ces différents verbatim et en fonction de nos résultats présentés ci-dessus, nous constatons que le manque d'informations est considéré par nos répondants comme étant une barrière dans leur processus d'intégration. Le temps qu'ils prennent pour réunir toutes les informations dont ils ont besoin et la qualité de l'information qu'ils reçoivent vont être des aspects déterminants pour la suite de leur intégration dans le processus. Les répondants qui ont abordé la question de l'information ont également parlé de barrières liées aux personnes de la même communauté ethnique parce qu'une bonne partie des informations qu'ils reçoivent à leur arrivée vient de ces personnes.

3.4.1.2 Les barrières liées aux personnes de la même communauté ethnique ou culturelle que l'immigrant.

Plusieurs participants ont évoqué l'influence des personnes de la même communauté ethnique sur leur processus d'intégration. Plus particulièrement, cette influence viendrait des conseils et des informations recueillies auprès des personnes de la même communauté à leur arrivée. En effet, en fonction des informations reçues, certains immigrants peuvent décider soit de continuer dans leur profession soit de faire une réorientation de carrière, ou alors d'aller faire autre chose comme des travaux généraux. Le temps pour eux de mieux réfléchir par rapport à une orientation professionnelle.

> Dans mon cas, j'ai été vraiment découragé au début par les personnes de ma communauté. Ils m'ont dit qu'ici, la comptabilité est très difficile et que pour un immigrant, c'est difficile de trouver un emploi après. Et je m'en veux de les avoir écoutés. J'ai travaillé 3 années dans la manufacture et parfois je rentrais dans mon pays travailler quelques mois avant de revenir parce que j'étais convaincu qu'ici c'était difficile pour les comptables formés à l'étranger de trouver un travail dans leur domaine (Participant 1).

> Je suis allé vers des frères de mon pays d'origine pour me renseigner. Au fait, j'essayais de prendre des renseignements un peu partout et pour moi la meilleure des choses était d'aller vers des personnes qui sont sur le territoire depuis et qui connaissent les réalités d'ici. J'ai reçu des découragements de toute part et finalement j'ai décidé d'aller me renseigner auprès de l'ordre et j'ai fait des séances de renseignements dans deux universités pour pouvoir finalement me décider. J'ai quand même perdu 2 années à faire de petits boulots avant de me décider (Participant 9).

> Il y'a aussi le fait de rencontrer les mauvaises personnes pour avoir les informations. Par exemple, d'autres immigrants qui n'ont pas réussi quand ils sont arrivés et qui ne sont pas bien intégrés. C'est à ce niveau que la détermination de l'immigrant et sa confiance en lui doivent jouer un grand rôle (Participante 1).

En analysant ces extraits de verbatim, et en fonction des résultats ci-dessus, nous constatons le fait de se référer aux personnes de la même communauté dans le but de rechercher des informations pour intégrer une profession peut être une barrière. La qualité des informations reçues de la part de ses pairs peut créer un découragement et voir même un abandon ou carrément une réorientation de l'immigrant qui voudrait intégrer la profession.

En dehors de ces facteurs, il ressort, selon plusieurs de nos participants, que les facteurs comme le nombre d'enfants et le statut matrimonial sont des déterminants et peuvent être considérés comme étant des barrières à l'intégration de la profession.

3.4.1.3 Les barrières liées aux facteurs familiaux et sociaux

Nous entendons par facteurs familiaux et sociaux, le nombre d'enfants à charge du participant et son statut matrimonial à son arrivée. Un immigrant qui arrive au Québec avec ses enfants ou des personnes à charge surtout en bas âge n'a pas de personne vers qui se référer pour solliciter une aide-ménagère. La situation financière précaire auquel ils font face à leur arrivée ne leur permet pas d'embaucher une personne pour les aider. Ils sont parfois obligés de remettre leur étude à plus tard pour pouvoir s'occuper de leur famille.

> Je suis arrivée ici au Québec avec mes 5 enfants, et je n'ai personne d'autre en dehors de leur père pour m'aider. Je vais devoir mettre en attente les deux séminaires que je devais faire pour me mettre à jour et avoir mon titre de CPA ici au Québec. Il faut dire que le contexte est très différent du pays d'où je viens. Mon mari et moi nous avions une ménagère et d'autres membres de la famille avec qui nous vivions et ces personnes nous aidaient avec les enfants et les tâches ménagères. Mais ici c'est différent nous faisons tout nous-même et l'on doit s'organiser. En plus, j'ai de petits enfants, la première a 11 ans. Je me dois dans un premier temps d'être présente pour leur intégration et leur éducation. Mon mari qui est aussi comptable professionnel est aux études. Quand il finira et trouvera du travail, à ce moment je pourrais moi aussi retourner faire mes cours pour obtenir à mon tour le titre de CPA (Participante 13).

En fonction de ce qui est ressorti des entrevues, nous avons également ajouté aux facteurs familiaux et sociaux le facteur « état d'esprit de la personne au moment de son arrivée au Québec ». Dans ce cas, son intégration dépendra de plusieurs questions. Le participant avait-il des objectifs clairs sur son orientation professionnelle à son arrivée? Est-il venu pour se faire de l'argent sans faire beaucoup d'effort? Veut-il se faire de l'argent tout en se bâtissant une carrière professionnelle? Ces questions sortent de l'entrevue avec notre treizième participant.

3.4.2 Pendant le cursus universitaire menant au titre de CPA.

C'est à cette étape que les barrières perçues par les participants sont les plus nombreuses. La notion qui revenait souvent dans beaucoup d'entrevues était le manque d'informations concernant les notes qu'il faut obtenir pendant toute la formation universitaire pour pouvoir passer aux étapes supérieures et aussi pour espérer décrocher un bon stage et un bon emploi.

> Moi, initialement je voulais juste valider les matières pour avoir le titre. La note obtenue m'importait peu. Mais non, c'est quand je me suis vu refusé en stage dans un grand cabinet comptable et que devant moi, on a demandé à tous ceux qui avaient eu un 4.0 au baccalauréat d'aller dans une salle que j'ai compris qu'il fallait se battre pour avoir de bonnes notes. Je vous assure, ils étaient au nombre de 12 et ils ont tous été retenus, c'est une information que je n'avais pas (Participante 1).

3.4.2.1 Les barrières procédurales

Nous entendons par barrières procédurales l'ensemble des étapes à suivre par le comptable immigrant pour terminer son cursus universitaire et avoir son titre. Lors de nos entrevues, certains de nos répondants ont déclaré avoir été un peu découragés par l'ensemble des étapes pour accéder au titre de CPA qu'ils jugeaient assez long.

> Moi j'ai un peu hésité au début pour me lancer, c'est juste parce que j'ai exercé la comptabilité pendant beaucoup d'années et je ne me vois pas faire autre chose côté professionnel, sinon je trouve qu'il y a beaucoup

> d'étapes et ça demande du temps et de l'énergie. Pour une personne qui a des enfants comme moi, il me faut beaucoup de volonté (Participante 3)

Après analyse des verbatim, nous constatons que l'ensemble des participants soulignent la complexité de la procédure qui mène au titre de CPA, notamment la durée de processus et les différentes étapes qui y mènent (l'évaluation comparative des diplômes obtenus hors Québec, les moyennes à obtenir pour passer du certificat au DESS-CPA, le nombre de cours passés au certificat pour arriver au DESS-CPA).

3.4.2.2 La taille de l'économie du pays d'origine

À partir des réponses que nous avons eues concernant les barrières procédurales, un autre facteur de barrière que nous n'avions pas intégré dans notre guide d'entrevue a été abordé par un de nos répondants. Nous avons intégré ce facteur dans le nœud (autres facteurs de barrières). Il s'agit de la taille de l'économie du pays d'origine des personnes immigrantes, en considérant que c'est dans son pays d'origine qu'il a obtenu son titre professionnel.

> Nous avions pris des informations sur les dispenses avant d'immigrer pour le Québec et heureusement pour nous, l'Ordre des experts-comptables de la France a des accords avec l'Ordre des CPA du Québec, ce qui nous dispense des examens à faire. En fait en tant qu'experts-comptables venant de la France, nous avons juste à faire des mises à jour notamment en fiscalité et en droit des affaires. Donc nous avons juste cela à passer pour avoir le titre de CPA. Les accords entre l'Europe et l'Amérique ce n'est pas la même chose avec les pays d'Afrique (Participante 13).

« J'ai un baccalauréat en comptabilité dans mon pays et j'ai eu mon titre en Haïti. Après mon certificat en comptabilité spécialisé ici à l'UQAM, j'ai suivi 5 cours en plus des dix cours que j'avais à passer pour obtenir mon certificat. Après mon baccalauréat, j'ai poursuivi mes études au DESS-CPA » (Participant 2).

Au regard de ces verbatim, la taille de l'économie du pays d'origine est très importante. Le pays d'obtention du diplôme peut être considéré comme étant une barrière à l'intégration de certains professionnels formés à l'étranger dans le sens qu'il y a des professionnels qui ont obtenu des diplômes dans les pays avec lesquelles le Québec a des ententes de réciprocité. Il s'agit des pays comme la France. Deux de nos répondants ont eu leur titre professionnel dans une école française en suivant des cours à distance. À leur arrivée au Québec, il leur a juste été demandé de suivre 2 cours sous forme de séminaire, une fois ces cours validés, ils auront simplement à remplir certaines formalités administratives auprès de l'ordre des CPA pour être reconnus comme CPA au Québec. Ils n'auront pas d'examens supplémentaires à passer avant l'obtention du titre. Nous parlons de la taille de l'économie, car tous les pays avec lesquels le Québec a des ententes de réciprocité sont des pays développés. En parlant de ce facteur, notre participante 13 a soulevé le problème du système éducatif dans les pays sous-développés. Selon elle, le système éducatif ne serait pas assez rigoureux, ce qui défavoriserait les diplômés en provenance d'universités de ces pays.

> Notre système éducatif n'est pas assez rigoureux. En plus du problème de taille de l'économie, nous avons également un problème de système éducatif. Dans mon pays d'origine, un étudiant peut prendre cinq voire six cours par session. Ici c'est quasiment impossible. Le contenu des cours n'est pas assez fourni (Participante 13).

Pendant leur cursus universitaire, nos répondants ont abordé la question du facteur financier. En effet, en parlant du rôle de l'État dans le processus d'intégration des comptables immigrants au sein de la profession, plusieurs ont parlé d'un rôle positif de l'État à travers les prêts et bourses qu'il octroie aux comptables formés à l'étranger pour leur permettre de financer leur formation.

3.4.2.3 Le facteur financier

Le facteur financier n'est pas apparu comme étant un facteur de barrière pour nos participants pour leur intégration. À travers les prêts et bourses octroyés par l'État pour aider les immigrants à financer leurs études, le comptable immigrant ne voit pas le facteur financier comme étant une barrière. La seule difficulté qui a été relevée vient de notre participante 1.

> Le facteur financier n'est pas un problème. Avec les prêts et bourses que le gouvernement octroie, tous les immigrants peuvent faire des études. Mais alors, ils doivent être prudents. Beaucoup d'immigrants s'endettent. Mais ils doivent savoir qu'un mauvais dossier de crédit peut être un problème lors d'une embauche. Certains employeurs font des enquêtes de crédit lors des recrutements. Et bien sûr, une mauvaise cote de crédit peut influencer négativement sur les chances d'être recruté (Participante 1).

3.4.2.4 Au moment de la recherche du stage

Au moment de la recherche du stage, plusieurs participants ont affirmé avoir rencontré plusieurs difficultés. Il s'agit des barrières liées aux compétences techniques, au réseau social et aux facteurs discriminatoires. Nous tenons à préciser que, les CPA travaillent dans tous les secteurs de la vie économique mais, d'après les informations recueillies sur le site de CPA du Québec, pour devenir CPA auditeur et être autorisé à signer des rapports d'audit ou des rapports de mission d'examen dès la délivrance du permis de CPA. Le candidat doit trouver un milieu de stage préapprouvé permettant d'acquérir les compétences nécessaires en audit (incluant le minimum d'heures requis en mission d'audit). Ce qui se fait dans les cabinets comptables contrairement au stage fait en entreprise.

3.4.2.5 Les barrières liées aux compétences techniques

C'est l'ensemble des compétences requises pour que l'immigrant puisse directement occuper un poste de comptable à son arrivée au Québec. Ces facteurs concernent

l'expérience professionnelle acquise par l'immigrant avant son arrivée au Québec et son cursus académique antérieur.

Pendant nos entrevues, certains de nos répondants ont perçu comme pouvant être des barrières à leur intégration le fait qu'il n'avait pas d'expérience professionnelle québécoise. En plus, certains ont affirmé que le système comptable était assez différent de ceux avec lequel ils avaient travaillé par le passé. Les différences ont été notées notamment au niveau de la fiscalité et du droit.

> Pendant ma recherche de stage, j'ai envoyé beaucoup de demandes de stage. Quelques entreprises m'ont contacté et convoqué pour une entrevue. Certains employeurs m'ont clairement fait comprendre que mon profil était intéressant, mais qu'ils préféraient quelqu'un qui maitrisait plus le contexte québécois. Il voulait une personne qui avait déjà occupé un poste de comptable dans une entreprise au Québec (Participant 2).

> À vrai dire, même si les bases de la comptabilité sont les mêmes, il y'a quand même beaucoup de différences sur le plan fiscal. La fiscalité canadienne est très développée et très rigoureuse, ce qui est assez différent du Burundi. Le domaine bancaire avec les cartes de crédit, les assurances, est très développé. Pendant mon parcours, il y a cet aspect-là, avec lequel je n'ai pas eu à travailler dans mon pays. Donc, pour ma part, je pense qu'une mise à niveau est nécessaire pour les professionnels qui viennent d'ailleurs. Dans les cours que j'ai suivis avant d'arriver, la fiscalité était moins complexe et l'on mettait également moins d'accent sur les questions d'éthique (participante 3).

> Le titre de comptable professionnel agréé canadien est l'un des meilleurs dans le monde. C'est pourquoi l'ordre est très rigoureux avec les personnes qui viennent de l'étranger. Ce n'est pas surprenant, car ils doivent protéger les citoyens et la crédibilité des autres professionnels. En plus, il faut dire que la question d'éthique est assez développée ici. L'ordre doit se rassurer que les professionnels formés à l'étranger aient les qualifications requises pour pouvoir exercer et ceci doit passer par un examen rigoureux des compétences de cette personne, du contenu des cours qu'il a suivis pour avoir le titre de comptable dans son pays. Que voulez-vous, c'est ainsi (Participant 6).

> J'ai repris mon programme de DESS-CPA. Je peux dire que c'est à cause de la vitesse avec laquelle je travaillais sur l'ordinateur. Je ne savais pas ce qui m'attendait. Tout l'examen se fait sur ordinateur et les épreuves sont assez longues. Il faut pouvoir tout finir dans les délais. Pour moi qui n'ai pas une grande capacité à manipuler l'outil informatique, j'ai eu vraiment de la difficulté à terminer mes épreuves, car toutes les réponses doivent être saisies en plus. Il faut dire que dans mon pays, je n'étais pas très bon dans l'utilisation de l'outil informatique et que ce n'est pas aussi développé qu'ici (Participant 2).

> À mon arrivée, suis d'abord allé faire une attestation d'études collégiales. Dans le but de mettre à jour mes connaissances en ce qui concerne les logiciels comptables utilisés ici au Québec et pour avoir les bases en fiscalité parce dans mon pays c'était vraiment différent. Une autre raison est que je voulais déjà intégrer le monde professionnel avant de commencer le processus pour être CPA. Mon but était d'accumuler à la fois connaissances théoriques et pratiques. Ce que je fais actuellement. Ainsi, quand je serais à l'étape de recherche du stage, je sais que je n'aurais aucun problème (Participant 7).

Au regard de ces verbatim, nous constatons que la non-reconnaissance des acquis obtenus hors du Québec autant sur le plan professionnel qu'académique peut être considéré comme une barrière à l'intégration. Dans le même ordre, le contenu pratique et théorique des cours suivis dans le pays d'origine, la capacité à utiliser l'outil informatique, la maitrise des logiciels comptables utilisés dans les entreprises québécoises, peuvent être une barrière pour l'immigrant dans son parcours pour intégrer la profession. Ce qui fait que pendant la recherche de stage et lors de recherche d'un emploi, les recruteurs vont donner plus de chance à une personne qui possède déjà ces compétences.

3.4.2.6 Les barrières liées au réseau social

Les entrevues réalisées auprès de nos répondants nous ont permis de comprendre que l'absence de réseau social pouvait être considérée comme une barrière à l'intégration des professionnels étrangers au sein de la profession. En effet, plusieurs de nos

répondants ont affirmé avoir été confrontés au manque de références au moment de la recherche du stage ou de la recherche d'emploi.

> Je dois aussi dire que le fait que je manquais de relations ici au Québec a été pour beaucoup. Quand est arrivé le moment de rechercher le stage, j'étais très confiant, car je me disais qu'avec ma moyenne de 4.00 au DESS-CPA, j'aurais l'embarras du choix. Mais j'ai très vite déchanté. Je ne compte pas le nombre de demandes de stage que j'ai envoyées dans les cabinets comptables. J'ai fait plus d'un an sans me trouver un stage, finalement l'université a organisé un cours pour les personnes qui jusque-là n'avaient pas pu trouver un stage. Dans ce cours, nous avions des séances pratiques. Nous étions 18 personnes, dont 17 immigrants et un seul Québécois. J'avais des amis québécois qui n'avaient pas autant de bonnes notes que moi (3.5 en moyenne). L'une d'elles avait postulé dans 6 cabinets comptables pour la demande de stage. Elle m'a dit avoir été contactée par 4 et retenue dans 3. À la fin, elle avait l'embarras du choix. Finalement, c'est par un ancien camarade de mon programme qui travaillait que j'ai pu intégrer le cabinet dans lequel j'ai pu faire mon stage et c'est dans ce même cabinet que je travaille actuellement. C'est à ce moment que j'ai compris que le réseau social est très important pour s'intégrer dans ce contexte (Participant 8).

« J'ai mon propre cabinet comptable et je soumissionne à des offres de services tout le temps. Certaines personnes m'ont avoué qu'ils vont choisir un comptable en fonction des recommandations d'une de leur connaissance ou de leur relation. » (Participant 6).

À travers nos verbatim, nous constatons que l'absence de réseau social ou alors un réseau social peu développé peut au Québec être considéré comme étant une barrière à l'intégration des professionnels étrangers au sein de la profession au Québec.

3.4.2.7 Les barrières liées aux facteurs discriminatoires

À travers nos entrevues, nous avons recensé des facteurs discriminatoires vécus par certains de nos participants et qui pour eux ont été des freins à leur intégration au sein de la profession.

> Une fois en entrevue pendant ma recherche du stage, un employeur m'a clairement expliqué que la moyenne d'âge dans son cabinet était de 31 ans et que son entreprise recherchait des personnes qui pouvaient faire carrière au sein de son entreprise. Il estimait qu'avec mes 50 ans, j'étais très âgée pour le poste. L'autre problème pour lui était qu'en plus je n'avais pas d'expérience québécoise. Je me suis donc vu refuser le poste (Participante 1).

> Je reçois parfois des courriels venant des femmes qui sont de la même communauté que moi et qui sont en recherche de stage ou d'un emploi dans le domaine et qui porte un voile. Elles disent percevoir de la réticence de la part de certains recruteurs à cause de leur accoutrement. Mais qu'est-ce que tu veux, nous sommes au Québec et les cultures diffèrent ! (Participant 6)

« Certains grands cabinets demandent de mettre la photo sur le curriculum vitae au moment de postuler un emploi. Un candidat immigrant peut déjà être éliminé à cette étape en fonction de ce qui correspond aux critères physiques recherchés par l'employeur » (Participant 8).

> Ces mêmes cabinets organisent parfois des causeries de groupes lors des recrutements pendant lesquels les candidats doivent donner leurs opinions sur certains sujets. Pour moi à ce niveau, la façon de s'exprimer compte, ton accent peut également jouer un rôle. Il y a également la connaissance de la culture québécoise qui peut influencer le recrutement. J'entends par là certaines expressions employées par le candidat pour détendre l'atmosphère qui dans son pays d'origine sont employées pour exprimer des blagues; pourtant c'est le contraire dans ce contexte (Participant 8).

Après analyse de ces verbatim, et en fonction de nos résultats, nous constatons que l'âge, la race (l'apparence physique de la personne immigrante à travers les photos ou son accoutrement), le facteur culturel (l'accent du comptable formé à l'étranger), la moyenne obtenue peuvent être considérés comme étant des barrières à l'intégration professionnelle des comptables étrangers au sein de la profession. Ces critères ont été

regroupés dans les facteurs discriminatoires et les facteurs subjectifs utilisés par les employeurs.

3.4.2.8 Les barrières linguistiques

Il faut noter que plusieurs de ces participants sont francophones, et ils ont parfois été confrontés au facteur bilinguisme qui est revenu plusieurs fois au cours des entretiens d'embauche.

> Le bilinguisme est quelque chose de très demandé par les employeurs ici au Québec. Surtout dans tout ce qui est du domaine administratif en général et de la comptabilité en particulier. C'est un facteur qui est revenu dans la plupart des entretiens d'embauche que j'ai passés. Être bilingue, ça peut ouvrir beaucoup de portes franchement (Participant 1).

« Il y'avait aussi le fait que je ne sois pas bilingue qui revenait souvent pendant les entrevues d'embauche. Je me suis vu refuser un poste parce que l'employeur voulait une personne qui parle couramment anglais » (Participant 2).

Mais certains répondants ont affirmé avoir tous pu décrocher un emploi ou un stage malgré le fait qu'ils parlaient peu anglais. Mais, ils affirment qu'ils auraient eu plus de chances et de choix s'ils avaient été parfaitement bilingues.

3.5 Conclusion

Le but de ce chapitre était de présenter notre méthodologie de recherche, les étapes d'analyse de nos données et les différents résultats de notre recherche. Nous avons opté pour une démarche qualitative basée sur l'analyse d'entrevues semi-dirigées réalisées auprès de quatorze comptables professionnels formés à l'étranger. Le but de notre recherche est de comprendre les facteurs de barrières à l'intégration des professionnels comptable formés à l'étranger au sein de la profession de comptable au Québec. Nos

résultats révèlent que le comptable immigrant rencontre des barrières pour intégrer la profession à trois niveaux : avant et directement après son arrivée au Québec, pendant son cursus universitaire et au moment de se trouver un stage. Concernant le premier niveau, les barrières sont de nature informationnelle, liées à l'influence des personnes de la même communauté ethnique, et liées aux facteurs familiaux et sociaux. Au deuxième niveau, les barrières sont de nature procédurale et liées à la taille de l'économie du pays d'origine, liées au facteur financier. Au troisième niveau, les barrières sont de nature discriminatoire, liées au manque de réseau social et liées aux facteurs linguistiques, liées aux compétences techniques. Dans le chapitre suivant, nous discutons de nos résultats en les comparant avec la littérature et enfin nous présentons les thèmes qui ont émergé de notre étude.

CHAPITRE IV

LA DISCUSSION

4.1 Introduction

Dans ce chapitre, de notre travail, nous discutons de nos résultats. En effet, certains résultats de notre étude vont dans le même sens que ceux recensés dans la littérature. Par ailleurs, nous avons des facteurs de barrières propres au contexte québécois jamais trouvé dans la littérature sur les facteurs de barrières à l'intégration des comptables étrangers au sein de la profession de comptable.

4.1.1 La contribution de l'étude

Dans cette section, les principaux résultats des études relatées dans la recension de la littérature seront comparés aux résultats de cette recherche pour en analyser les similitudes ainsi que les points de divergences. Dans un premier temps, nous discuterons des facteurs de barrières à l'intégration professionnelle des comptables immigrants tels qu'il a été décrit dans la littérature scientifique en le comparant à la perception des participants à cette étude. Dans la deuxième section, nous discuterons des facteurs de barrières à l'intégration professionnelle des immigrants qui ont émergé de notre étude.

4.1.2 Les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle des comptables immigrants : les éléments de similitude avec la littérature.

Dans notre étude, il ressort de notre travail que l'information est l'un des facteurs clés de l'intégration des comptables immigrant au sein de la profession. En effet, celle-ci intervient avant l'arrivée de l'immigrant au Québec, à son arrivée et au moment de se

trouver le stage obligatoire de 24 mois. Les participants qui ont obtenu les bonnes informations au bon moment se sont vite intégrés. Comme exemple, certains participants se sont d'abord lancés pendant des années dans des travaux dits généraux comme la manufacture, avant d'entamer le cheminement pour être CPA bien qu'étant qualifiées dans leur pays d'origine. Pour la quasi-totalité de nos participants, l'information est un facteur clé dans le processus d'intégration au sein de la profession. Dans la littérature, des résultats similaires ont été trouvés. Béji et Pellerin (2010) analysent les facteurs de barrières à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. Ils arrivent à la conclusion que la recherche de l'information pertinente est la pierre angulaire du processus d'intégration et que la transparence et la convergence des informations peuvent améliorer la qualité de l'intégration des immigrants.

Ces auteurs arrivent à la conclusion que les entraves à l'intégration concernent également les barrières linguistiques, la non-reconnaissance des acquis et des compétences, les pratiques discriminatoires et le manque de réseaux sociaux. Nous arrivons aux résultats similaires dans notre travail. La barrière linguistique a été recensée à travers le facteur bilinguisme qui a été cité dans une bonne partie de notre échantillon. Le bilinguisme s'est avéré être un frein pendant leur recherche de stage et même au moment d'intégrer un emploi.

Annisette et Trivedi (2013) ont étudié les expériences sur le marché du travail des comptables immigrants au Canada. S'appuyant sur des thèmes de la sociologie pragmatique (Boltanski et Thévenot, 2006), ils soutiennent que la mondialisation a influencé différemment les ordres moraux qui sous-tendent les projets identitaires de l'État canadien et du secteur élite de la profession comptable. Ils mettent en exergue trois paradoxes : paradoxe de l'État, paradoxe du marché et paradoxe du lieu. Ils montrent que le passage de l'État canadien d'une politique qui privilégie la race et le lieu à celui qui privilégie les compétences dans son projet identitaire « citoyen-immigrant » s'est accompagné d'un changement de discours justificatif à

un discours fondé sur l'ordre moral. Les compétences techniques sont apparues dans nos entrevues comme étant une barrière pour l'intégration des comptables immigrants au sein de la profession. Les employeurs privilégient plus ceux qui maitrisent les compétences techniques demandées sur le marché du travail québécois.

De son côté, Guozhen *et al.* (2016) étudient la discrimination raciale lorsque les diplômés de diverses ethnies aspirent à entrer dans la profession comptable. La cohorte interviewée comprend 45 participants de 20 ethnies différentes. À partir de ces données d'interview, il semble que les employeurs favorisent surtout les « Pakeha » néo-zélandais (groupe majoritaire ethnique non maori, principalement d'origine britannique) ; ceux qui ont émigré de Chine et d'Asie de l'Est sont les plus défavorisés. Son étude comble une lacune dans la littérature comptable en expliquant les mécanismes de discrimination à l'encontre des minorités ethniques. Il confirme que la discrimination est subie non seulement par les groupes ethniques les plus saillants, mais aussi par les diplômés des universités « occidentales » d'ethnies nombreuses et diverses, qui souffrent toutes d'être perçues comme des « étrangers ». Son article illustre comment un manque de capital économique, culturel et social chez les migrants ou les minorités ethniques néo-zélandaises peut apparaître comme le facteur décisif qui aboutit à la discrimination raciale / ethnique. Son étude alerte les chercheurs qui développent des études où l'ethnicité peut être un élément important pour comprendre que certaines caractéristiques de l'ethnicité comme le pays d'origine et la langue ont une influence durable sur les expériences de vie de chaque individu. Dans notre étude, nous arrivons à des conclusions similaires. Le fait que certains employeurs demandent au postulant de mettre sa photo sur son curriculum vitae peut être considéré comme une forme indirecte de discrimination par la race.

D'après une étude de l'Institut de Recherche sur l'intégration professionnelle des Immigrants (IRPI) au Québec et portant sur 44 comptables professionnels agrées

publiées en 2016, les difficultés rencontrées par les répondants dans leur parcours d'accès à l'emploi sont : le manque de contacts (pour 85 %), le manque de reconnaissance de leur expérience acquise à l'étranger et le manque d'expérience canadienne ou québécoise (pour 80 % des répondants). Dans notre travail, certains de nos répondants ont affirmé avoir eu des difficultés lors de la recherche du stage parce qu'ils avaient peu de contacts.

Jacobs (2003) se pose la question de savoir comment la classe sociale se perpétue dans le contexte actuel de sélection manifestement méritocratique dans l'emploi et d'abandon d'un modèle simpliste de transfert de richesse intergénérationnel et de maintien de classe par héritage. Selon lui, dans la littérature historique, il est clair que l'entrée dans la profession était restreinte sur la base de la classe. Dans un contexte contemporain, de telles pratiques flagrantes sont difficiles à maintenir face à la législation actuelle sur les droits de l'homme. L'auteur affirme ainsi que les compétences génériques, sont non pas un marqueur de capacité intrinsèque ou un produit de l'éducation en général, mais sont en réalité un produit de la famille et de la communauté. L'accent mis sur ces compétences est le résultat de nouvelles stratégies de reproduction du statut et de la richesse face à la croissance rapide du nombre d'individus qualifiés et accrédités du point de vue universitaire. Le but de cette stratégie est de reproduire les privilèges de classe existants d'une génération à l'autre et de conserver le contrôle des ressources économiques et sociales essentielles. Comme le reconnaissent les employeurs, ils ont tendance à recruter des gens comme eux, à qui ils peuvent faire confiance. Dans notre travail, la non-reconnaissance des acquis et des compétences par les employeurs a été perçue comme une barrière, car bien qu'ayant plusieurs années d'expérience dans leurs pays, certains professionnels étrangers se sont vu dire par les employeurs qu'ils n'avaient pas l'expérience québécoise ou canadienne. Certains participants ont affirmé ne plus mettre les diplômes qu'ils ont eus dans leurs pays d'origine dans leur curriculum vitae, car selon eux ça n'avait aucune valeur auprès de certains employeurs lors de la recherche du stage ou de l'emploi.

4.1.1 L'influence négative les personnes de la même communauté.

Plusieurs comptables immigrants qui arrivent au Québec, d'après certains de nos participants, sont accueillis la plupart de temps par les personnes de la même communauté ethnique. Ce sont ces personnes-là qui les accompagnent pour leur première démarche d'intégration. Pour un immigrant qui n'a pas d'objectifs clairs de son orientation professionnelle à son arrivée au Québec, il y a de fortes chances qu'il soit influencé par les informations et les conseils qu'ils recueilleront auprès de ces personnes.

4.2 Les thèmes ayant émergé de l'étude

Dans notre travail, certains facteurs ont été révélés à partir de nos entrevues, mais ces facteurs n'ont pas été développés dans la littérature sur l'intégration professionnelle dans le domaine comptable.

4.2.1 Les facteurs familiaux et sociaux

Nous entendons par là le nombre d'enfants et le statut matrimonial de la personne immigrante lors de son arrivée au Québec. En effet, deux de nos participants pensent interrompre leur cheminement, car ne pouvant concilier vie familiale et étude. L'une d'elles, mère de cinq enfants a débuté son cheminement universitaire pour l'obtention du titre, mais celle a dû arrêter parce qu'elle n'arrivait pas à arrimer ses études avec l'éducation des enfants qui sont encore en bas âge. En dehors de son conjoint, elle n'avait personne d'autre pour l'aider avec les enfants et elle dit n'avoir pas les moyens de s'offrir les services d'une gardienne à domicile. Son mari étant également aux études, elle devra attendre un peu avant de se lancer dans le programme pour devenir CPA.

L'autre participante est mère monoparentale, elle a commencé le processus également, mais elle a dû abandonner pour les mêmes raisons que la participante décrite ci-dessus.

4.2.2 L'état d'esprit de l'immigrant quand il arrive au Québec

Les participants qui ont affirmé qu'ils étaient déjà fixés par rapport à ce qu'ils voulaient faire à leur arrivée au Québec, ont eu plus de facilité à s'intégrer sur le plan professionnel et ont moins de difficultés liées à l'information ou à l'influence négative des personnes de la même communauté culturelle. Ce facteur va également de pair avec la confiance en soi.

4.2.3 L'âge du comptable formé à l'étranger

Dans notre étude, plusieurs de nos participants ont parlé du facteur âge. En effet, l'âge serait un facteur auquel certains de nos répondants auraient été confrontés au moment de se trouver un emploi ou un stage.

« J'ai passé une entrevue pendant ma recherche de stage pendant laquelle le recruteur m'a ouvertement dit que la moyenne d'âge dans son cabinet comptable était de 31 ans. Et moi j'en ai 50. Vous comprenez à quel point ça a pu être frustrant pour moi ! » (Participante 1)

Le facteur âge est également perçu comme pouvant être une barrière par nos répondants lors du recrutement universitaire.

> Parlons de l'âge de la personne immigrante. Les comptables immigrants quand ils arrivent au Québec ont en moyenne entre 35 et 45 ans. Dans le recrutement universitaire, c'est souvent de jeunes employés qui ont entre 20 et 25 ans qui viennent faire le recrutement. Ils ne vont pas recruter des gens qui ont 10 ans à 15 ans de plus qu'eux. En tout cas, moi je ne le pense pas (Participant 8).

En dehors du recrutement universitaire ou de la recherche d'un emploi, un de nos répondants a soulevé le problème de l'âge et de la qualité de vie du comptable immigrant. Dans la mesure où il estime qu'ayant déjà 42 ans, il aura son titre comptable étant plus âgé et il n'aura jamais la même qualité de vie et le même salaire que les personnes plus jeunes et les natifs d'ici.

> Je suis pratiquement à la fin de mon programme de certificat spécialisé en comptabilité. Et j'ai suivi deux autres cours pour avoir un baccalauréat. Mais en prenant du recul, je ne pense plus vouloir continuer en DESS-CPA. J'ai 42 ans, tu vois un peu ? Ce programme m'a demandé beaucoup d'énergie et de temps. Et la suite est encore plus exigeante. En plus, le temps que je finisse et je me trouve un stage ou un emploi, j'aurai déjà un âge plus avancé. Je n'aurai jamais le même salaire et la même qualité de vie qu'un CPA qui a eu son titre ici au Québec en étant plus jeune. Je pense qu'après mon baccalauréat, je me battrai pour intégrer la fonction publique et je me contenterai de ça (Participant 14).

Dans le tableau suivant, nous présentons un résumé des résultats de notre travail. Ce tableau a été extrait de notre analyse de données le logiciel NVIVO 12. Les différents facteurs de barrières à l'intégration y sont représentés en fonction des pourcentages obtenus suite à notre analyse.

Tableau 4.1 Pourcentage global attribuable à chacun des facteurs.

Encodage	Pourcentage de la couverture
Nœuds\\Compétences techniques	20,11%
Nœuds\\personnes de la même communauté ethnique	15,35%
Nœuds\\les barrières procédurales	10,38%
Nœuds\\Réseau social.	9,32%
Nœuds\\le facteur informationnel	7,40%
Nœuds\\Facteurs discriminatoires.\la moyenne obtenue	6,84%
Nœuds\\les autres les autres facteurs de barrières\Les barrières culturelles	4,60%
Nœuds\\les autres les autres facteurs de barrières\la taille de l'économie du pays d'origine.	4,49%
Nœuds\\Facteurs discriminatoires.\L'âge de la personne immigrante	4,40%
Nœuds\\Le facteur financier	3,66%
Nœuds\\les autres les autres facteurs de barrières\Les barrières culturelles\L'accent du comptable immigrant	3,49%
Nœuds\\les autres les autres facteurs de barrières\Le manque d'expérience professionelle québecoise	2,68%
Nœuds\\les barrières linguistiques	2,63%
Nœuds\\Facteurs discriminatoires	1,91%
Nœuds\\les autres les autres facteurs de barrières\L'état d'esprit de l'immigrant	1,42%
Nœuds\\les autres les autres facteurs de barrières\L'état d'esprit de l'immigrant\la personnalité	1,42%

4.3 Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons comparé nos résultats à ceux de la littérature et nous avons présenté les thèmes qui ont émergé de notre étude. Nos résultats montrent que la barrière liée aux compétences techniques est la plus mise en avant par nos participants. Comme dans la littérature, nous arrivons à la conclusion que les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle des comptables immigrants sont iés aux facteurs discriminatoires, aux compétences techniques, au facteur linguistique, aux facteurs procéduraux, à la taille de l'économie du pays d'origine. Les barrières à l'intégration

qui émergent de notre étude sont liées aux facteurs familiaux et sociaux, à l'influence des personnes de la même communauté ethnique, à l'état d'esprit de la personne immigrante quand il arrive au Québec, à son âge et à la qualité d'information qu'il reçoit. Les facteurs âge ont déjà été cités dans la littérature sur l'intégration, mais elle n'a pas encore été citée dans la littérature sur l'intégration professionnelle des comptables immigrants. Dans la suite de notre travail nous présentons la conclusion générale ainsi que les contributions et les limites de notre recherche.

CONCLUSION

Le but de notre étude était de mettre en exergue et de comprendre les facteurs de barrières à l'intégration des comptables formés à l'étranger au sein de la profession lorsque ceux-ci immigrent dans un autre pays. Dans notre cas, nous avons porté notre attention sur l'ordre des CPA du Québec. D'après l'Office des Professions du Québec, en dépit du nombre croissant d'immigrants qui décident de s'installer au Québec, et de la pénurie de la main-d'œuvre, beaucoup de professionnels formés à l'étranger éprouvent des difficultés à s'intégrer dans leur domaine professionnel. Les professions sur lesquelles s'exerce une régulation et les modalités de cette dernière varient d'une juridiction à l'autre, en fonction principalement de l'histoire locale de chaque profession et des traditions juridiques et règlementaires qui l'entourent (Bédard *et al.*, 2018).

La littérature sur la professionnalisation et plus particulièrement sur l'intégration professionnelle est vaste (Annisette, 2017; Annisette et Trivedi, 2013; Boudarbat et Boulet, 2010; Carnegie et Edwards, 2001; Jacobs, 2003; Poullaos, 2016; Roger et Orthodoxia, 2011). La question des barrières à l'intégration professionnelle a été abordée, mais les résultats varient d'un contexte à l'autre. Très peu d'études se sont intéressées au cas du Québec.

Les principales conclusions de notre étude montrent que les facteurs de barrières à l'intégration des comptables immigrants sont présents à trois niveaux: avant et directement après l'arrivée au Québec, pendant le cursus universitaire, et enfin au moment de la recherche du stage obligatoire de 24 mois. Au premier niveau, il s'agit des barrières informationnelles, des barrières liées aux personnes de la même

communauté culturelle que l'immigrant, et des barrières liées aux facteurs familiaux et sociaux. Au deuxième niveau, il s'agit des barrières procédurales, des barrières liées à la taille de l'économie du pays d'origine et des barrières liées au facteur financier. Au troisième niveau, il s'agit des barrières liées aux compétences techniques, au réseau social, aux facteurs discriminatoires (les notes obtenues, l'âge, l'apparence physique, le facteur culturel à travers l'accent, le manque d'expérience professionnelle québécoise), et enfin, des barrières linguistiques. Nous arrivons également à la conclusion qu'il y a des facteurs que nous qualifions de naturels : il s'agit de facteurs familiaux et sociaux (le nombre d'enfants ou de personnes à charge que compte la personne immigrante et de son statut matrimonial), l'influence des personnes de la même ethnie que l'immigrant (la qualité de l'information qu'il reçoit venant de ces personnes). De plus l'âge, l'état d'esprit de la personne immigrante à son arrivée au Québec (le fait d'avoir des objectifs clairs sur son orientation professionnelle avant d'immigrer, son degré de confiance en soi, et sa détermination) peuvent être des barrières à son intégration au sein de la profession comptable CPA.

Pour arriver à ces résultats, nous avons eu recours à une méthodologie de recherche qualitative basée sur des entrevues semi-dirigées réalisées auprès de 14 comptables professionnels du Québec formés à l'étranger qui sont en voie ou alors qui ont déjà intégré l'ordre des CPA.

À la lumière de la théorie de la fermeture sociale de Weber (1971, 1995), des travaux de Murphy (1984, 1988) et de la littérature portant sur notre sujet, nous sommes arrivés à la conclusion que, malgré les efforts de l'État et de l'ordre pour être le plus équitable possible envers les immigrants et faciliter leur intégration, il y a des facteurs de barrières collectivistes telles que la race, l'ethnie, la langue, la classe, le réseau social de la personne immigrante, qui persistent comme étant des barrières à l'intégration des professionnels formés à l'étranger. Il est bien vrai que la province du Québec met en avant la compétence, l'expérience professionnelle, l'excellence sur le plan académique

qui sont considérées selon Weber (1971, 1995) comme étant facteurs des individualistes. Mais dans notre étude, les facteurs collectivistes ont une grande influence.

Notre travail compte plusieurs contributions

- La méthodologie que nous avons adoptée et notre démarche ont permis de comprendre plus en profondeur les facteurs de barrières à l'intégration et d'en faire émerger de nouvelles.
- Ainsi, cette approche méthodologique nous a permis de mettre en exergue certains facteurs de barrières à l'intégration des comptables formés à l'étranger qui n'était pas développé dans la littérature comptable. Il s'agit de l'âge et des facteurs familiaux et sociaux, de l'influence négative des personnes de la même communauté culturelle, de l'état d'esprit de la personne immigrante (car celle-ci jouera un grand rôle dans sa capacité à aller chercher les bonnes informations et a mieux s'intégrer). Par état d'esprit, nous parlons de la détermination de la personne immigrante, de sa mentalité et de sa confiance en soi.
- L'approche théorique que nous avons adoptée nous a permis de ne pas nous focaliser sur un seul facteur, mais de recenser et d'en comprendre plusieurs.
- Notre recherche confirme les travaux de weber (1971,1995). Car notre travail montre que les codes de fermetures existent toujours dans les relations sociales malgré tous les efforts d'ouverture des gouvernements fédéral et provincial.
- Sur le plan pratique, notre travail pourrait servir de guide aux personnes immigrantes et plus particulièrement aux comptables immigrants qui arrivent et veulent intégrer l'Ordre des CPA.
- Notre travail pourrait également servir de guide à l'Ordre des CPA et aux organismes communautaires et gouvernementaux responsables de l'immigration et de l'intégration des nouveaux arrivants, pour mieux orienter et aider les immigrants dans leur intégration.

Comme tout travail de recherche, le nôtre comporte des limites et à la lumière de ces dernières, nous faisons des propositions pour les voies de recherche future.

Sur le plan éthique

-le fait que l'on recrute certains participants à notre étude dans notre université, et au sein du département de Sciences comptables fait qu'un des évaluateurs de notre mémoire puisse identifier un participant.

-Le fait que plusieurs participants soient des étudiants de l'UQAM peut faire que le répondant ne se sente pas libre de parler des facteurs de barrières liés à l'université ou au système éducatif.

Une recherche future pourrait porter sur les personnes qui sont dans une université autre que l'UQAM.

Une autre piste de recherche pourrait s'intéresser à ce que deviennent les comptables immigrants qui ne réussissent pas à s'intégrer dans la profession.

Une autre étude pourrait également s'intéresser juste aux comptables immigrants qui ont déjà le titre de CPA et qui sont actifs sur le marché du travail pour analyser la qualité de vie de ces personnes par rapport aux natifs du Québec qui ont la même qualification.

L'intégration devrait aussi être analysée sur toute la vie active de l'immigrant (depuis son arrivée au Québec jusqu'à l'âge de la retraite)

Sur le plan méthodologique

-Notre étude pose un problème de généralisation des résultats obtenus, de par la taille de l'échantillon et à cause du fait qu'on ne s'est intéressé qu'à la province du Québec; nos résultats peuvent être différents dans d'autres provinces canadiennes.

Une étude future pourrait être effectuée dans d'autres provinces du Canada pour la comparer avec la province du Québec.

Une recherche future pourrait s'intéresser à l'influence des facteurs familiaux et sociaux dans l'intégration des immigrants au sein des professions réglementées au Québec.

Une autre étude pourrait s'intéresser à l'influence des personnes de la même ethnie que l'immigrant, ainsi que de son degré de confiance en soi et de sa détermination sur son intégration.

-Le fait que notre échantillon inclue juste des personnes qui sont dans le processus pour être CPA ou qui ont terminé leur cheminement fait que tous les facteurs de barrières pourraient ne pas avoir été recensés. En effet, il serait intéressant d'interroger les professionnels comptables qui sont arrivés au Québec, qui ne sont pas du tout dans le processus pour intégrer la profession de comptable et qui ont carrément fait une réorientation de carrière.

Les recommandations de notre étude seront faites à trois niveaux : les professionnels comptables immigrants, les employeurs et l'ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

Pour les immigrants

- Pour faciliter leur intégration, les professionnels comptables qui arrivent et veulent intégrer la profession de comptable au Québec doivent immigrer avec des objectifs bien définis et ils doivent prendre le maximum d'informations possible sur la profession qu'ils veulent exercer avant de quitter leur pays. Une fois arrivés au Québec, ils doivent aller vers les ressources appropriées pour recueillir les informations les plus fiables possible (il s'agit de l'ordre des CPA, des universités, des organismes communautaires, etc....)
- Les professionnels qui arrivent ayant pour moyenne d'âge la trentaine doivent alterner étude et emploi pour accumuler à la fois les connaissances pratiques et théoriques. Ainsi, ils auront moins de difficultés au moment d'intégrer le marché du travail à l'étape de la recherche du stage ou à la fin de leur cheminement.
- Les professionnels doivent viser l'excellence que ce soit pendant leur cheminement académique que pendant leur parcours professionnel et ils doivent allier savoir-être et savoir-faire.
- Les immigrants qui sont déjà CPA et qui sont bien intégrés sur le plan professionnel peuvent organiser des rencontres avec les nouveaux arrivants qui veulent intégrer la profession dans le but de les conseiller et de servir de références pour eux dans le cadre de la recherche d'emploi.

Pour les employeurs

- Les employeurs ne doivent pas se fier aux expériences passées qu'ils ont eues avec des immigrants dans leur entreprise pour recruter d'autres immigrants qui arrivent et sont du même pays d'origine.

Pour l'ordre des CPA

- Mettre plus de ressources à la disposition des professionnels à l'étranger qui sont à l'étape de la recherche de stage et des potentiels employeurs pour faciliter leur intégration en milieu professionnel. Par exemple le PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en Emploi).
- L'Ordre devrait également faire des ententes de réciprocité avec certains pays dont le système économique n'est pas très développé et dont les langues officielles sont soit le français soit l'anglais. On sait en effet que leur comptabilité est calquée soit sur le système français ou alors sur le système anglais. Ceci pourrait faciliter également l'intégration au sein de la profession des personnes qui viennent de ces pays.

Au niveau international

- Au niveau mondial, l'IFAC (International Federation of Accountants) doit faire quelque chose pour faciliter la mobilité des experts-comptables à travers le monde. Cette fédération pourrait créer un organe pour mieux renseigner les personnes qui veulent exercer dans un autre pays.

ANNEXE A

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

UQÀM | Comités d'éthique de la recherche avec des êtres humains

No. de certificat: 3295

Certificat émis le: 07-03-2019

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE plurifacultaire) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Janvier 2016) de l'UQAM.

Titre du projet:	LES FACTEURS DE BARRIÈRES À L'INTÉGRATION DES COMPTABLES FORMÉS À L'ÉTRANGER DANS LA PROFESSION DE COMPTABLE: LE CAS DU QUÉBEC
Nom de l'étudiant:	Christelle Odile HAPPI
Programme d'études:	Maîtrise en comptabilité, contrôle, audit (profil avec mémoire)
Direction de recherche:	Michel SAYUMWE

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.

Raoul Graf
Président du CERPE plurifacultaire
Professeur, Département de marketing

ANNEXE B

GUIDE D'ENTREVUE

Grille d'entrevue sur les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle des comptables formés à l'étranger : Le cas Québec

But de l'étude : Identifier et analyser les facteurs de barrières à l'intégration professionnelle des comptables formés à l'étranger.

- **Démarrage de l'entrevue par une question ouverte d'ordre général :**

Que pensez-vous de l'intégration professionnelle des comptables immigrants au Québec ?

- **Recherche de thèmes émergeant.**

Pouvez-vous me parler un peu de vos démarches pour intégrer la profession comptable au Québec ?

Selon vous, quelles seraient les principales barrières à l'intégration professionnelle que vous percevez en tant que comptable immigrant ?

Avez-vous perçu des éléments négatifs qui seraient une barrière dans la démarche d'un comptable immigrant pour intégrer la profession de comptable professionnel agréé au Québec ?

- **Aborder les différents thèmes de la littérature scientifique tout en continuant la recherche de thèmes émergeant :**

1. L'information : Pouvez-vous me parler du rôle qu'a pu jouer l'information dans vos démarches pour intégrer la profession comptable au Québec ? Pouvez-vous me parler de l'information que vous avez reçue pour vous aider dans vos démarches ?

2. Les facteurs linguistiques : Que pensez-vous du rôle que jouent les facteurs linguistiques tels que la maîtrise de l'anglais pour intégrer la profession de comptable professionnel agrée au Québec ?

Dans votre cas a-t-elle a été un facteur déterminant dans votre intégration au sein de la profession ?

3. Les compétences techniques : Selon vous un comptable formé à l'étranger qui arrive au Québec a-t-il toutes les compétences techniques nécessaires pour exercer directement sans passer par une formation quelconque ? Sinon quels sont les aspects qui selon vous nécessitent d'autres compétences ?

4. Les facteurs procéduraux : Que pensez-vous de l'ensemble de la procédure pour devenir CPA Québec ? Quelles sont les procédures que vous avez suivies pour intégrer la profession ?

5. Les facteurs culturels : Selon vous, quel rôle jouerait la culture dans l'intégration professionnelle des comptables immigrants au Québec ? Pouvez-vous nous parler de votre propre expérience ?

6. **Facteurs discriminatoires** : Avez-vous perçu de la discrimination lorsque vous avez entrepris vos démarches ? Si oui, comment s'est-elle manifestée ?

7. Les facteurs financiers : Pouvez-vous m'expliquer l'impact de votre situation financière dans vos démarches ? Avez-vous obtenu de l'aide ? Si oui comment ?

8. Facteurs sociaux et familiaux : Est-ce que certaines caractéristiques sociales ou familiales ont influencé vos démarches ? Si oui, comment s'est manifestée cette influence ?

9. Barrières à la pratique : Pensez-vous qu'il existe des difficultés et des barrières à la pratique au Québec qui subsisteraient même après l'octroi du permis d'exercice de la profession ? Comment l'expliqueriez-vous ?

10. Le rôle de l'État : Pensez-vous que l'État joue directement ou indirectement un rôle dans le processus d'intégration des comptables immigrants dans la profession ? Si oui quels sont ces rôles ?

11. **Le rôle de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec** : Connaissez-vous l'ordre des CPA ? Quels rôles a-t-il joués dans votre processus d'intégration au sein de la profession ?

12. Le rôle des universités québécoises : Êtes-vous passé par une université québécoises pour intégrer l'Ordre ? Êtes-vous satisfait de toutes les connaissances acquises et des conditions d'avancement pendant votre cheminement ?

13. Le rôle des employeurs : Pensez-vous que les employeurs ont un rôle à jouer dans le processus d'intégration au sein de la profession ? Si oui, quels rôles jouent ou a joués votre employeur dans votre processus d'accès à la profession ?

14. L'influence (positive ou négative) des personnes de la même communauté ethnique ou culturelle que l'immigrant dans l'intégration au marché du travail : Avez-vous sollicité de l'aide auprès des personnes de votre communauté dans vos démarches ? Pouvez-vous nous en parler ? Comment pouvez-vous qualifier l'influence que leurs conseils ont eu dans votre intégration au sein de la profession.

15.Éléments complémentaires : Y aurait-il d'autres points importants concernant l'intégration professionnelle des comptables immigrants au Québec, qui selon vous, auraient pu être abordés ?

BIBLIOGRAPHIE

Annisette, M. (2017). Discourse of the professions: The making, normalizing and taming of Ontario's "foreign-trained accountant". *Accounting, Organizations and Society*. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.aos.2017.06.006

Annisette, M. et Trivedi, V.U. (2013). Globalization, paradox and the (un)making of identities: Immigrant Chartered Accountants of India in Canada. *Accounting, Organizations and Society, 38*(1), 1-29. doi: https://doi.org/10.1016/j.aos.2012.08.004

Baluta, I. (2011). Fermeture sociale, différence et diversité: des enjeux identitaires. *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology, 2*(2), 1.

Bardai, A. (2010). *L'intégration professionnelle : perception des médecins immigrants.* Université de Montréal, Montréal. Mémoire de maîtrise

Bédard, J.-L., Papi, C., Beauchamp-Goyette, F. et Dieng, M. (2018). *Admission aux professions réglementées: immigration, gouvernance du système professionnel et disjonctions institutionnelles. Analyse comparative, identification de bonnes pratiques et recommandations pour les professions réglementées au Canada.* (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada). Canada

Boreham, P. (1983). Indetermination: professional knowledge, organization and control. *The Sociological Review, 31*(4), 693-718.

Boudarbat, B. et Boulet, M. (2010, 2010). *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail.* Dans 1499-8629, I. (dir.). Montréal : CIRANO. Récupéré de ABI/INFORM Global.

Boudon, Raymond, Besnard, P., Cherkaoui, M. et Lécuyer, B.P. (2003). *Dictionnaire de sociologie*. Paris : Larousse.

Boudon, Raymond, Philippe, Besnard, Mohamed, Cherkaoui, et, Bernard, Pierre et Lécuyer. (2003). Dictionnaire de sociologie. *279*

Bourdieu. (1979). *La distinction, critique sociale du jugement.* Paris : Les Editions de Minuit.

Bourdieu. (2000). *Esquisse d'une théorie de la pratique.* Paris : Editions du Seuil.

Bucher, R. et Strauss, A. (1961). Professions in process. *American journal of sociology, 66*(4), 325-334.

Carnegie, G.D. et Edwards, J.R. (2001). The construction of the professional accountant: the case of the Incorporated Institute of Accountants, Victoria (1886). *Accounting, Organizations and Society, 26*(4), 301-325. doi: https://doi.org/10.1016/S0361-3682(00)00039-8

Collins, R. (1979). *The credential society. Nex York* : Academic Press.

Coulon, A. (2012). Introduction. Dans *L'École de Chicago* (p. 3-4). Paris cedex 14 : Presses Universitaires de France.

Dietrich, A. et Moysan-Louazel, A. (2012). Conflits de territoire dans la profession d'expert-comptable. [Conflicts of Territory in the Accountancy Profession]. *Revue Française de Socio-Économie, 9*(1), 227-245. doi: 10.3917/rfse.009.0227 *Cairn.info*.

Dubar, C., Tripier, P. et Boussard, V. (2015). *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin.

Durkheim, É. (1930). Le suicide; étude de sociologie (New ed.). *Paris: F. Alcan.*

El Omari, S. et Khlif, W. (2014). Professionnalisation des experts-comptables : analyse comparée du Maroc et de la Tunisie. [The professionalization of chartered accountants: a comparative analysis of Morocco and Tunisia]. *Comptabilité - Contrôle - Audit, 20*(1), 67-91. doi: 10.3917/cca.201.0067 *Cairn.info*.

Ezéchiel., A.N.M. (2006). *Les stratégies individuelles d'intégration des immigrants guinéens, maliens et sénégalais au Québec* Université du Québec à Montréal, Montréal. Mémoire de maîtrise

Fortin. (2000). *Pour en finir avec l'intégration.* (2921631148). Montréal: Groupe de recherche ethnicité et société, Centre d'études ethniques.

Fortin et Gagnon. (2013). *Fondements et étapes du processus de recherche.* : Chénelière éducation.

Gall, M., Gall, J. et Borg, W. (2007). *Educational research: An introduction.* (Vol. 8th ed). Boston : Pearson/Allyn & Bacon.

Guozhen, H., J., F.C. et F., B.R. (2016). Entering the accounting profession: the operationalization of ethnicity-based discrimination. *Accounting, Auditing & Accountability Journal, 29*(8), 1342-1366. doi: doi:10.1108/AAAJ-07-2015-2153

Hammond, T., Clayton, B.M. et Arnold, P.J. (2009). South Africa's transition from apartheid: The role of professional closure in the experiences of black chartered accountants. *Accounting, Organizations and Society, 34*(6), 705-721. doi: https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.09.002

Hanlon, G. (1994). *The commercialisation of accountancy: Flexible accumulation and the transformation of the service class.* : St. Martin's Press.

Jacobs, K. (2003). Class reproduction in professional recruitment:examining the accounting profession. *Critical Perspectives on Accounting, 14*(5), 569-596. doi: https://doi.org/10.1016/S1045-2354(02)00140-5

Murphy, R. (1984). The structure of closure: A critique and development of the theories of Weber, Collins, and Parkin. *British Journal of Sociology*, 547-567.

Murphy, R. (1988). *Social closure: The theory of monopolization and exclusion.* New York : Oxford University Press.

Paradeise, C. (2008). Autonomie et régulation: retour sur deux notions-clés. *Action publique et légitimité professionnelle. LGDJ, Paris*, 194-200.

Parkin, F. (1979). The marxist theory of class: a bourgeois critique. *London: Tavistock.*

Patton, M.Q. (2002). Qualitative research and evaluation methods. *Thousand Oaks, CA:Sage Publications.*

Poullaos, C. (2016). Canada vs Britain in the imperial accountancy arena, 1908–1912: Symbolic capital, symbolic violence. *Accounting, Organizations and Society, 51*, 47-63. doi: https://doi.org/10.1016/j.aos.2016.05.001

Purcell, K., Hogarth, T., Pitcher, J. et Jacobs, C. (1999). *Graduate opportunities, social class and age: employers' recruitment strategies in the new graduate labour market.* : Council for Industry and Higher Education London.

Roger, J. et Orthodoxia, K. (2011). Exploring inclusion, exclusion and ethnicities in the institutional structures of UK accountancy. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 30*(6), 482-497. doi: doi:10.1108/02610151111157701

Walker, S.P. (1988). *The Society of Accountants in Edinburgh: 1854-1914: A Study of Recruitment to a New Profession.* : Garland Publ.

Weber, M. (1971). *Économie et société*. Paris : Plon.

Weber, M. (1995). *Économie et société* (Vol. vol.1-Les catégories de la sociologie). París : Plon.

Willmott, H. (1986). Organising the profession : A theoretical and historical examination of the development of the major accountancy bodies in the U.K. *Accounting, Organizations and Society 11 (6).*

Wolff, K.H. et Durkheim, E. (1960). *Emile Durkheim, 1858-1917: a collection of essays, with translations and a bibliography*. Columbus : The Ohio State University Press.

Yin, R.K. (2014). *Case Study Research Design and Methods* (Vol. 5th ed). California : Sage Publications, Inc.