

ISABELLE GIROUX

LE PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE  
DES FEMMES IMMIGRANTES QUALIFIÉES  
À QUÉBEC :  
LEURS PERCEPTIONS DE LEUR RÉALITÉ

## L'ÉDIQ

L'équipe de recherche en partenariat sur la diversité culturelle et l'immigration dans la région de Québec est subventionnée par le Fonds de recherche sur la société et la culture (FQRSC). Cette équipe interdisciplinaire et intersectorielle regroupe des établissements universitaires, des institutions de gouvernance, des organismes et des services de première ligne. Elle s'intéresse aux questions d'insertion durable et de mobilité examinées à la lumière des notions de transition, de qualité de vie et de sentiment d'appartenance à la collectivité dans les localités en dehors des grands centres. Elle tient compte des ancrages historiques des dynamiques locales, des projets et des réalisations des nouveaux arrivants ainsi que des gouvernances et des médiations culturelles, sociales et politiques.

Responsable scientifique : Lucille Guilbert, Université Laval

Co-responsable partenaire : Richard Walling, Les Partenaires communautaires de Jeffery Hale

Site Internet : [www.ediq.ulaval.ca](http://www.ediq.ulaval.ca)

## ÉDIQSCOPE

L'ÉDIQ édite la série scientifique « Édiqscope » destinée à la publication de travaux issus de mémoires de maîtrise, de thèses de doctorat, essais et autres travaux de recherche.

<http://www.ediq.ulaval.ca/publications/ediqscope/>

### Direction

Lucille Guilbert, directrice

Richard Walling, co-directeur

### Comité scientifique

Stéphanie Arsenault, PhD, service social, Université Laval

Nicole Gallant, PhD, INRS – Société et culture

Lucille Guilbert, PhD, ethnologie, département d'histoire, Université Laval

Aline Lechaume, PhD, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Michel Racine, PhD, relations industrielles, Université Laval

Le comité scientifique s'adjoit d'autres membres ad hoc

### Coordination et édition

Colette Boucher, coordonnatrice

Claudia Prévost, doctorante, assistante à la coordination

### Édiqscope, 2011, numéro 1

Isabelle Giroux, *Le parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec : leurs perceptions de leur réalité*

ÉDIQ

Université Laval

Pavillon Charles-de Koninck, local 5319

1030, av. des Sciences-Humaines, Québec

Québec, Canada G1V 0A6

Cette recherche est issue d'un mémoire de maîtrise réalisé sous la direction de Stéphanie Arsenault dans le cadre du programme de maîtrise en service social à l'École de service social, Faculté des sciences sociales, Université Laval.

2011 ÉDIQ

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2011

ISSN 1927-4475 (En ligne)

ISBN 978-2-924062-01-2 (En ligne)



## PRÉFACE

Les migrations sur la planète ne datent pas d'hier, le phénomène n'est ni nouveau ni surprenant. Des groupes humains et des individus se déplacent sur le globe depuis probablement la nuit des temps à la recherche d'une subsistance ou d'une existence plus aisée. Le Canada, dans une vision utilitariste marquée, se construit d'ailleurs depuis sa constitution avec l'apport continu de gens venus de l'étranger. En mettant aujourd'hui l'accent sur la catégorie des immigrants économiques, donc sur des personnes disposant notamment des ressources financières jugées suffisantes pour s'établir au pays, le Canada et le Québec cherchent désormais tous deux à attirer leur part d'une population migrante internationale privilégiée. Dans un tel contexte, au cours de la première décennie des années 2000, entre 69 et 80% des demandeurs principaux des immigrants économiques détenaient au moins un diplôme universitaire (environ 40 pour cent de leurs dépendants de 15 ans et plus), mais entre 22 et 33 pour cent des immigrants de 15 ans et plus issus de la réunification familiale et entre 11 et 16% des réfugiés de ce même groupe d'âge possédaient également au moins un diplôme universitaire. Selon Citoyenneté et Immigration Canada (Faits et chiffres 2009), ce sont finalement 43,6% des résidents permanents de 15 ans et plus acceptés en 2009 par le pays, toutes catégories confondues, qui possédaient au moins un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus).

De nombreuses recherches ont documenté au fil des ans les problèmes d'intégration sur le marché du travail chez beaucoup de ces personnes détenant un diplôme universitaire étranger. La problématique du déclassement et de la déqualification professionnelle a notamment été documentée et analysée, mais rarement sous l'angle et la perspective des personnes concernées par la situation. En ce qui concerne plus particulièrement les femmes immigrantes, on a identifié dans certaines recherches la double barrière à l'intégration à l'emploi que constitue le fait d'être femme et immigrante à la fois. En 2009, 51,6% des nouveaux résidents permanents étaient des femmes. Comment les femmes immigrantes diplômées universitaires parmi celles-ci vivent-elles leur parcours d'insertion à l'emploi? Quels sont leurs points de vue sur les stratégies qu'elles déploient afin d'accéder à la place à laquelle elles aspirent dans leur nouvelle société? Comment évolue leur identité de femmes professionnelles au fil de leur insertion dans la société québécoise et en particulier sur le marché du travail québécois?

Ce sont autant de questions auxquelles Isabelle Giroux a tenté d'apporter des éléments de réponse par sa recherche « Les parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec : Leurs perceptions de leur réalité ». Le travail de recherche ici présenté constitue l'une des rares incursions dans le point de vue subjectif des femmes immigrantes sur leur propre réalité socioprofessionnelle. Il a notamment permis de mettre en lumière la force de résilience que possèdent plusieurs de ces femmes alors que l'analyse réalisée suggère que « Leurs attentes et leurs ambitions prémigratoires ont certes été déçues, mais ce n'est pas de façon négative qu'elles disent avoir réorganisé leurs parcours, malgré le déclassement et la déqualification. Après la migration, une majorité de ces femmes ne se perçoivent pas axées sur la carrière, mais [plutôt] engagées avec détermination dans un processus de reconstruction identitaire. »

Stéphanie Arsenault, Université Laval

## REMERCIEMENTS

Plusieurs personnes ont contribué à la réalisation de ce mémoire et je tiens à leur signifier ici toute ma reconnaissance.

Je veux adresser d'abord un merci tout particulier à une marraine qui a su remplir son rôle comme nulle autre et qui m'a été d'une aide précieuse pour mener ce projet à terme. Merci Charlotte.

Je veux remercier de tout cœur les douze femmes qui ont accepté avec générosité de me raconter leurs parcours québécois, et qui me sont inspirantes, chacune à leur façon, pour entamer à mon tour mon parcours d'insertion professionnelle.

J'adresse également un merci particulier à Natalia, femme immigrante exceptionnelle, de m'avoir inspiré ce sujet de mémoire, à mes parents, qui m'apportent un soutien inconditionnel et constant dans tous mes projets, quels qu'ils soient, ainsi qu'à mes collègues et amis, dont la présence à mes côtés a facilité ce travail intellectuel.

Je remercie ma directrice de maîtrise, Stéphanie Arsenault, pour la liberté qu'elle m'a laissée pour construire ce projet à ma manière et pour la confiance qu'elle m'a démontrée pendant toute ma démarche.

J'offre aussi mes sincères remerciements aux personnes-ressources œuvrant au sein d'organismes de Québec qui, de par le temps et les contacts qu'ils m'ont donnés, ont fait de mon recrutement une démarche particulièrement rapide et agréable.

*Pour toutes ces femmes d'ici et d'ailleurs,  
qui cherchent à occuper la place qui leur revient au  
sein de la société québécoise.*

## **RÉSUMÉ**

Une grande part des diplômés étrangers qui désirent intégrer le marché du travail québécois poursuivent un processus d'insertion professionnelle sinueux et parviennent difficilement à se requalifier au sein de leur profession d'origine après la migration. Plusieurs connaissent une déqualification professionnelle à long terme, et certains semblent désavantagés par des difficultés particulières, notamment les femmes. Cette étude qualitative, réalisée par le biais d'entrevues auprès de douze femmes immigrantes qualifiées à Québec, leur donne la parole pour qu'elles rendent compte de leurs regards sur leurs parcours d'insertion professionnelle. Les femmes ont une perception généralement positive de leur propre expérience d'insertion. Leurs attentes et leurs ambitions prémigratoires ont certes été déçues, mais ce n'est pas de façon négative qu'elles disent avoir réorganisé leurs parcours, malgré le déclassement et la déqualification. Après la migration, une majorité de ces femmes ne se perçoivent pas axées sur la carrière, mais engagées avec détermination dans un processus de reconstruction identitaire. Les moyens et les stratégies d'insertion et de requalification qu'elles utilisent leur permettent d'atteindre leurs nouveaux objectifs professionnels. Il est possible d'affirmer que ce serait les études au Québec et les stages en milieu de travail qui leur permettraient d'accéder à la requalification. Les femmes ont fait part de forts degrés d'acceptation, de résilience et de satisfaction qui illustrent leur capacité de reconstruire leur vie professionnelle malgré les barrières qui se posent pour leur insertion professionnelle. La présence, en elles, de ressources intérieures proactives et la présence, autour d'elles, d'une famille, font partie des éléments qui leur permettent de retirer une satisfaction de leur situation, malgré tout.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉFACE .....</b>	<b>V</b>
<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>VII</b>
<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>VIII</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES .....</b>	<b>IX</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>13</b>
<b>CHAPITRE 1- PROBLÉMATIQUE.....</b>	<b>15</b>
<b>1.1- La contextualisation du sujet : les professionnels immigrants .....</b>	<b>15</b>
1.1.1- Le portrait actuel de l'immigration au Canada et au Québec.....	15
1.1.2- L'évolution de la situation socioéconomique des immigrants qualifiés .....	17
1.1.3- Le défi de la requalification .....	19
1.1.4- La prévalence du phénomène de déqualification .....	21
1.1.5- Les particularités de l'immigration féminine qualifiée .....	23
1.1.6- Les conséquences de la déqualification .....	24
1.1.7- L'immigration dans la ville de Québec.....	26
<b>1.2- La recension des écrits : les parcours d'insertion professionnelle des immigrants qualifiés .....</b>	<b>29</b>
1.2.1- Des spécificités des parcours d'insertion pour les immigrants qualifiés .....	29
1.2.1.1- Une transition qui s'étire chez les immigrants qualifiés.....	30
1.2.1.2- Le déclassement : un passage fréquent.....	30
1.2.1.3- Le déclassement à long terme et la marginalisation professionnelle .....	32
1.2.1.4- Femme et étrangère : un double désavantage sur le marché du travail .....	33
1.2.2- Des stratégies d'insertion professionnelle.....	35
1.2.3- Une typologie des trajectoires fréquentées .....	38
1.2.4- La subjectivité des parcours d'insertion professionnelle .....	40
1.2.4.1- Les ressources intérieures .....	41
1.2.4.2- L'insertion professionnelle et la reconstruction identitaire .....	42
1.2.4.3- La migration, souvent synonyme de désillusion.....	43
1.2.4.4- La subjectivité du déclassement professionnel .....	44
<b>1.3- La pertinence de la recherche.....</b>	<b>47</b>
<b>1.4- Les objectifs de la recherche.....</b>	<b>48</b>

<b>CHAPITRE 2- CADRE D'ANALYSE .....</b>	<b>49</b>
<b>2.1- Cadre épistémologique : interactions, perceptions et systèmes.....</b>	<b>49</b>
2.1.1- L'interactionnisme symbolique .....	49
2.1.2- L'approche interculturelle auprès des migrants.....	51
2.1.3- Le modèle interculturel systémique .....	52
<b>2.2- Concepts clés pour l'analyse des parcours .....</b>	<b>55</b>
2.2.1- La migration .....	55
2.2.2- Les mécanismes d'inclusion des nouveaux arrivants .....	56
2.2.2.1- L'intégration .....	56
2.2.2.2- Le processus d'insertion professionnelle.....	57
2.2.3- La reconstruction identitaire.....	58
2.2.4- Les parcours d'insertion et la mobilité professionnelle .....	58
2.2.5- La déqualification en tant qu'une forme d'exclusion .....	60
2.2.6- Les stratégies d'insertion et de requalification.....	61
<b>CHAPITRE 3- MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>65</b>
<b>3.1- Les aspects techniques.....</b>	<b>65</b>
3.1.1- Le type de recherche.....	65
3.1.2- La population à l'étude et les critères de sélection de l'échantillon .....	66
3.1.3- La technique d'échantillonnage .....	67
3.1.4- Le mode de collecte des données : l'entrevue de recherche .....	68
3.1.5- L'instrument de collecte : le guide d'entrevue .....	70
3.1.6- Le traitement et l'analyse des données .....	72
<b>3.2- Les considérations éthiques .....</b>	<b>73</b>
<b>3.3- Les limites méthodologiques.....</b>	<b>74</b>
<b>CHAPITRE 4 – PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....</b>	<b>77</b>
<b>4.1- Présentation des participantes : douze parcours uniques.....</b>	<b>77</b>
4.1.1- Les présentations individuelles .....	78
4.1.2- Le profil général de l'échantillon.....	80
<b>4.2- Présentation des résultats : comment elles expriment leurs réalités .....</b>	<b>83</b>
4.2.1- Leurs perceptions de leur parcours prémigratoire et de leur migration.....	83
4.2.1.1- Leurs parcours professionnels prémigratoires .....	83
4.2.1.2- Les contextes migratoires .....	85
4.2.2- Leurs perceptions de leurs stratégies postmigratoires d'insertion et de requalification .....	90
4.2.2.1- Leur utilisation de stratégies formelles .....	91
4.2.2.2- Leur utilisation de stratégies informelles .....	94
4.2.2.3- Leur utilisation des ressources intérieures.....	98
4.2.3- La mobilité professionnelle postmigratoire.....	102

4.2.3.2- La mobilité professionnelle du point de vue subjectif.....	104
4.2.4- Leurs perceptions des facteurs qui influencent leur parcours professionnel .....	112
4.2.4.1- Leur rapport au travail dans leur vie actuelle.....	113
4.2.4.2- Leurs croyances comme facteur d'influence.....	115
4.2.4.3- Leurs caractéristiques personnelles comme facteur d'influence .....	115
4.2.4.4- Les caractéristiques de la société d'accueil comme facteur d'influence.....	117
4.2.4.5- L'influence du genre sur leurs parcours .....	119
4.2.4.6- Le rôle de mère et la situation familiale.....	119
4.2.4.7- La présence relative de possibilités .....	122
4.2.5- Une typologie de leurs parcours professionnels postmigratoires .....	124
4.2.5.1- Recommencer à zéro .....	125
4.2.5.2- Désirer conserver son statut professionnel prémigratoire.....	127
4.2.5.3- Intégrer rapidement son domaine de formation .....	128
4.2.5.4- Quitter son domaine de formation.....	130
<b>CHAPITRE 5 – DISCUSSION DES RÉSULTATS.....</b>	<b>131</b>
<b>5.1- Les problèmes liés à l'insertion professionnelle des immigrants qualifiés.....</b>	<b>131</b>
5.1.1- Des problèmes d'ordre général.....	131
5.1.2- Des problèmes liés au déclassement et à la déqualification .....	132
5.1.3- Des problèmes liés à la requalification.....	133
<b>5.2- Les stratégies d'insertion et de requalification .....</b>	<b>134</b>
5.2.1- Le point de vue objectif sur les stratégies : la fréquence d'utilisation et l'efficacité .....	134
5.2.2- Le point de vue subjectif sur les stratégies utilisées .....	137
5.2.2.1- L'efficacité subjective des stratégies .....	137
5.2.2.2- La reconstruction identitaire : un processus d'évolution subjective .....	138
<b>5.3- Les facteurs qui influencent les parcours des immigrants qualifiés .....</b>	<b>139</b>
5.3.1- Des influences extérieures peu nommées.....	140
5.3.2- Le cercle vertueux des circonstances favorables .....	141
5.3.3- L'influence du genre, de la situation familiale et de l'âge.....	141
5.3.4- Des influences intérieures marquées.....	143
5.3.4.1- Un sentiment de contrôle .....	144
5.3.4.2- Des ressources intérieures .....	144
5.3.4.3- Une identité professionnelle peu axée sur la carrière .....	145
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>147</b>
<b>ANNEXE A GUIDE D'ENTREVUE.....</b>	<b>151</b>
<b>ANNEXE B FORMULAIRE DE CONSENTEMENT .....</b>	<b>153</b>
<b>ANNEXE C CARTE DE LA RMR DE QUÉBEC .....</b>	<b>155</b>

<b>ANNEXE D ANNONCE DE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTES .....</b>	<b>156</b>
<b>ANNEXE E FICHE DE COLLECTE DE L'INFORMATION GÉNÉRALE.....</b>	<b>157</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>158</b>

## INTRODUCTION

La migration ainsi que la diversité humaine qu'elle entraîne dans les sociétés ne sont pas des phénomènes nouveaux. Toutes les régions du monde sont empreintes d'une histoire de mixité et de différences linguistiques, religieuses ou ethniques (Rachédi et Legault, 2008). Le Canada et le Québec n'y échappent pas. Terres d'accueil depuis l'époque de la colonisation, leur population est hétérogène. Si le phénomène migratoire n'est pas récent, sa nature a toutefois changé au fil des époques. Avec la mondialisation accélérée dans les années 1990 ainsi qu'une économie de plus en plus axée sur le savoir, un plus grand nombre de migrants traversent les frontières pour le travail, entre autres du Sud vers les pays riches et industriels du Nord (Baran et Zong, 1998; Rachédi et Legault, 2008). Ceux qui arrivent aujourd'hui au Canada et au Québec sont plus scolarisés que jamais (ISQ, 2010b).

Ces diplômés au profil prometteur qui désirent intégrer le marché du travail de leur société d'accueil poursuivent un processus d'insertion professionnelle qui semble pourtant généralement sinueux et ardu (Cardu, 2007). Une grande part des immigrants qualifiés<sup>1</sup> ne parviennent pas à se réapproprier leur profession d'origine et connaissent une chute de statut socioprofessionnel (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2005). De fait, leurs trajectoires d'insertion sont souvent marquées par des périodes prolongées de chômage, de précarité et de déclassement<sup>2</sup> professionnel (Froy et Giguère, 2007; Galarneau et Morissette, 2008). Et certains sous-groupes semblent désavantagés par des difficultés particulières, notamment les membres des minorités visibles et les femmes (Cardu, 2007; Chicha, 2009; Gagnon, 2008).

L'observation de la situation professionnelle de plusieurs femmes immigrantes qualifiées dans la ville de Québec, l'un des lieux priorités par la politique de régionalisation de l'immigration au Québec (Vatz Laaroussi, Guilbert, Vélez, Bezzi et Laperrière, 2007), soulève plusieurs questionnements concernant leur situation. C'est pourquoi ce mémoire se donne comme

---

<sup>1</sup> Les immigrants *universitaires, professionnels, diplômés et qualifiés* sont considérés dans cette recherche comme des synonymes, désignant les immigrants arrivés au Canada en possession d'un diplôme universitaire. Il ne faut pas confondre dans le présent document l'expression « immigrant qualifié » avec la catégorie d'immigration économique des « travailleurs qualifiés ».

<sup>2</sup> Le *déclassement* désigne la possession d'un emploi inférieur au niveau de qualification possédé, ou le fait pour un travailleur de passer d'un emploi qualifié à un emploi non qualifié (autrement dit, à un emploi qui exige au plus un diplôme d'éducation secondaire) (Blain, 2006).

objectif premier de rendre compte des perceptions qu'ont les femmes immigrantes qualifiées de leurs propres expériences d'insertion professionnelle à Québec. L'intérêt pour cette investigation est né du constat, auprès de personnes immigrantes installées à Québec, de la diversité des sentiments et des stratégies mises en œuvre en réaction à la situation de déclassement. Cette subjectivité de l'insertion professionnelle a été très peu documentée jusqu'à présent (Blain, 2006). La présente recherche se veut donc l'occasion de porter un regard nouveau sur les parcours, en laissant les femmes immigrantes parler elles-mêmes de leurs expériences. Pour ce faire, la question de recherche développée est la suivante : comment les femmes immigrantes qualifiées qui ont étudié à l'étranger et qui vivent à Québec perçoivent-elles leurs parcours d'insertion professionnelle?

Le mémoire rend compte en cinq temps de l'investigation qui a été faite. Le premier chapitre présente la problématique en commençant par le contexte du sujet à l'étude, dont un élément attire particulièrement l'attention : l'accès à la profession d'origine pour les immigrants qualifiés au Canada et au Québec. Suit une revue de la littérature sur le thème des parcours d'insertion professionnelle, qui permet d'affirmer, par la suite, la pertinence scientifique et sociale de la recherche et d'arriver finalement aux objectifs généraux et spécifiques de la démarche. Le deuxième chapitre expose le cadre d'analyse, y incluant la perspective théorique ainsi que les définitions des principaux concepts utilisés. La méthodologie utilisée pour la recherche se trouve au troisième chapitre. S'en suit, au quatrième chapitre, la présentation des résultats de la démarche qualitative menée auprès de douze femmes immigrantes universitaires à Québec. Le dernier et cinquième chapitre contient une discussion de ces résultats à la lumière de ceux des études recensées. Enfin, la conclusion générale permet une synthèse des principaux constats nés de cette démarche scientifique et propose des pistes d'intervention et de recherche à poursuivre.

## CHAPITRE 1- PROBLÉMATIQUE

*Nous pouvons légitimement affirmer que ni les immigrants arrivés depuis longtemps, ni les plus récents, et particulièrement les femmes, ne sont bien intégrés parmi la population active au Canada.*  
(Tastsoglou et Miedema, 2005, p.207, notre traduction)

Ce premier chapitre définit la problématique du sujet à l'étude. Il s'agit d'abord de cerner le contexte qui l'entoure puis de présenter une recension des principaux écrits scientifiques publiés récemment concernant spécifiquement les parcours d'insertion professionnelle des immigrants qualifiés. Ces deux premières sections amènent à affirmer ensuite la pertinence scientifique et sociale de la présente recherche et à préciser les objectifs qu'elle poursuit.

### 1.1- La contextualisation du sujet : les professionnels immigrants

Des paramètres qui circonscrivent le sujet à l'étude, sept sont particulièrement révélateurs de la situation préoccupante des professionnels immigrants. Ils sont considérés ici, chacun brièvement, comme des éléments d'une réalité complexe : le portrait actuel de l'immigration au Canada et au Québec, l'évolution de la situation socioéconomique des immigrants qualifiés, le défi de la requalification, la prévalence du phénomène de déqualification<sup>3</sup>, les particularités de l'immigration féminine qualifiée, les conséquences de la déqualification, et finalement, l'immigration dans la ville de Québec. Pour chacun de ces paramètres, des faits et des statistiques aident à étayer la réalité.

#### 1.1.1- Le portrait actuel de l'immigration au Canada et au Québec

Il importe de connaître avant tout quelques traits fondamentaux du portrait actuel de l'immigration internationale au Canada et au Québec. Les immigrants peuvent être admis au Canada selon trois principales catégories de résidents permanents, qui incluent les demandeurs principaux de ces statuts de même que les conjoints et personnes à charge qui les accompagnent (CIC, 2010). En premier lieu, la catégorie de l'immigration économique comprend les personnes sélectionnées pour leurs compétences et leur capacité de contribuer à l'économie

---

<sup>3</sup> On emploie couramment la *déqualification* et la *déprofessionnalisation* comme des synonymes de *déclassement*. On y apportera une nuance au moment de présenter les résultats au chapitre quatrième.

canadienne, à savoir : les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires, les candidats des provinces et des territoires et les aides familiaux résidants (CIC, 2010). En second lieu se retrouve la catégorie des personnes réfugiées. Une personne réfugiée, au sens de la Convention de Genève, est celle qui,

(...) craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays. (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2007)

Les réfugiés au Canada comprennent les réfugiés parrainés par le gouvernement et le secteur privé, ceux qui sont reconnus comme tels au Canada et les personnes à la charge d'un réfugié admis au Canada qui vivent à l'étranger (CIC, 2010). En troisième lieu, la catégorie du regroupement familial comprend les étrangers parrainés par de proches parents ou des membres de leur famille qui se trouvent au Canada; en font partie les conjoints et partenaires, les enfants à charge, les parents et les grands-parents (CIC, 2010).

L'immigration économique constitue la catégorie de l'immigration permanente qui connaît la plus forte croissance au Canada et au Québec. C'est en 1967 que le Canada adopte son premier système de pointage qui favorise dès lors des caractéristiques pour l'admission autres que l'origine comme le domaine professionnel, l'expérience de travail, l'âge, le lieu prévu d'établissement et la connaissance d'une des deux langues officielles (Basran et Zong, 1998). Cependant, jusqu'en 1985, le pays n'accepte que les immigrants économiques qui ont une offre d'emploi préalable (Chicha, 2009). Lorsque cette barrière est levée, le nombre d'immigrants économiques se voit presque triplé entre 1985 et 1987, passant d'environ 25 000 admissions à près de 75 000 (CIC, 2010). Avec une nouvelle politique d'immigration dans les années 1990, le système de pointage canadien pour l'admission priorise dès lors les immigrants avec un capital humain<sup>4</sup> élevé, ceux qui maîtrisent les nouvelles technologies ainsi que les investisseurs (Belhassen-Maalaoui, 2008). La part relative de l'immigration économique parmi l'immigration

---

<sup>4</sup> Le capital humain désigne les qualifications d'un individu, incluant ses diplômes postsecondaires, son expérience en emploi et sa connaissance d'une des deux langues officielles (McCoy et Masuch, 2007).

permanente totale du pays passe de moins de 30% en 1984 à plus de 60% en 2009, avec 153 458 individus qui ont migré vers le Canada pour le travail en 2009 (CIC, 2010). On doit savoir également que depuis la signature de l'*Accord Canada-Québec* en 1991, le pays laisse à la province québécoise le soin de gérer l'immigration économique, qui représente plus de la moitié (53,9 %) des admissions des 20 dernières années dans la province et s'élève à 69,7% en 2009, comparativement à 8,2% de réfugiés et 20,7% d'immigrants du regroupement familial (ISQ, 2010a; 2010b).

Aussi faut-il savoir qu'au sein de toutes les catégories d'immigration, le niveau de scolarité des immigrants a connu un accroissement significatif et qu'aujourd'hui, le pays n'a jamais compté une si grande part d'immigrants qualifiés. Chez les immigrants arrivés au Canada avant 1991, environ 20% détenaient un diplôme universitaire, tandis que la proportion atteint près de 42% chez ceux arrivés entre 2001 et 2006 (Statistique Canada, 2006). De plus, les immigrants sont beaucoup plus scolarisés que les natifs du Canada : 25,4% des immigrants détiennent un diplôme universitaire en 2006, comparativement à seulement 16% des non-immigrants, une proportion en hausse quoique beaucoup plus prononcée chez les immigrants (Statistique Canada, 2006; Zietsma, 2010). Enfin, le niveau de scolarité augmente aussi chez ceux admis dans la province francophone : la part relative des immigrants universitaires<sup>5</sup> admis au Québec double presque sur une période de 20 ans, pour atteindre 64,6 % des admissions en 2004-2008. Plus encore, la proportion d'immigrants hautement qualifiés<sup>6</sup> atteignait les 33,2% des admissions en 2004-2008, comparativement à 16,7% de ceux admis dans la province dix ans auparavant (ISQ, 2010b).

### **1.1.2- L'évolution de la situation socioéconomique des immigrants qualifiés**

Le Canada est souvent présenté comme un modèle à suivre quant aux politiques d'immigration qualifiée et comme une terre d'accueil ouverte qui offre aux travailleurs potentiels l'accès à leur profession par des évaluations rationnelles et efficaces de leur capital humain (Smith et Favell, 2006). Le pays se situe aujourd'hui parmi les principaux pays d'accueil pour les immigrants qualifiés et compte une plus grande proportion d'immigrants parmi sa population que la plupart

---

<sup>5</sup> Les personnes dites « universitaires » ont atteint 14 années et plus de scolarité (ISQ, 2010b).

<sup>6</sup> Les personnes dites « hautement qualifiées » ont atteint 17 années et plus de scolarité (ISQ, 2010b).

des autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2002), avec une proportion de 19,8% de personnes immigrantes (Statistique Canada, 2006). Dans leurs politiques et programmes relatifs à l'immigration, le Canada et le Québec affirment vouloir agir pour gérer la diversité culturelle et favoriser une intégration sans trop de heurts (Rachédi, 2008). Toutefois, malgré une image reluisante de l'immigration projetée à l'étranger, de « récentes études longitudinales livrent (...) des données préoccupantes qui indiquent que les résultats de l'intégration ne sont pas aussi satisfaisants aujourd'hui qu'auparavant » (Froy et Giguère, 2007, p.110).

Les cohortes plus récentes d'immigrants qualifiés rencontrent effectivement plus d'obstacles pendant leur insertion professionnelle que leurs prédécesseurs et leurs résultats sur le marché du travail apparaissent moins bons dans les années 2000 qu'ils ne l'ont déjà été (Belhassen-Maalaoui, 2008; Birrell et McIsaac, 2007; Galarneau et Morissette, 2008; Reitz, 2001). Jusqu'au milieu des années 1980, une partie de la main-d'œuvre immigrée est en avance comparativement aux natifs : dans un Québec en contexte d'expansion économique, les immigrants hautement qualifiés, hommes et femmes confondus, connaissent un revenu moyen légèrement supérieur à celui des natifs et un taux de chômage moindre (Belhassen-Maalaoui, 2008; Lamotte, 1985). Dans la décennie suivante, une plus grande proportion d'immigrants a recours à l'aide sociale, malgré les nouvelles mesures d'insertion en place (Belhassen-Maalaoui, 2008). S'appuyant sur la théorie du capital humain qui prédit que les qualifications d'un individu déterminent sa productivité et ses revenus, le Canada s'attend pourtant à ce que les personnes avec un niveau de scolarité plus élevé aient une plus grande capacité d'adaptation et puissent ainsi intégrer le marché du travail avec plus de facilité (Li, 2003; Man, 2004; Pendakur, 2000), mais plusieurs constats sur la situation professionnelle des immigrants qualifiés vont à l'encontre des prédictions de cette théorie (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2005; Chicha, 2009). Les immigrants actuels connaissent des écarts importants avec les Canadiens de naissance sur le marché du travail (Galarneau et Morissette, 2008). À niveau de scolarité comparable, ils gagnent moins que les natifs et leur taux de chômage est plus élevé. Aussi, un nombre grandissant d'immigrants qualifiés se retrouvent dans des professions qui exigent une

faible scolarité<sup>7</sup> et gagnent de faibles revenus (Chicha, 2009; Galarneau et Morissette, 2008; Li, 2001; McCoy et Masuch, 2007).

### **1.1.3- Le défi de la requalification**

Un défi majeur pour les immigrants professionnels semble être de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications, ce que la littérature nomme le processus de *requalification* (Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra, 2009). Les étrangers qualifiés arrivés au pays plus récemment ne trouvent pas aussi aisément un emploi dans leur domaine de qualification que ceux qui sont arrivés après les réformes de 1967 (Froy et Giguère, 2007) et éprouvent plus de difficultés à trouver un emploi qui reflète leur scolarité (Blain, 2005; Galarneau et Morissette, 2008). Cette situation provient d'un amalgame complexe de facteurs allant de la conjoncture économique jusqu'aux compétences linguistiques des chercheurs d'emploi, en passant par les différents types de discriminations (Birrell et McIsaac, 2007; Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008).

Il faut savoir tout d'abord qu'une majorité des immigrants qualifiés arrivent au Canada sans embauche préalable. Ils connaissent généralement peu les procédures de recherche d'emploi de la société d'accueil, n'ont pas de contacts avec des employeurs potentiels (Kelly *et al.*, 2009; OCDE, 2009) et se heurtent régulièrement à des barrières sur le marché du travail. L'embauche est souvent fondée sur les décisions des employeurs qui doivent estimer si la formation et l'expérience du candidat sont acceptables pour effectuer le travail (Zietsma, 2010). Ils valorisent généralement moins les qualifications et l'expérience professionnelle acquises à l'étranger (OCDE, 2009) et nombre d'entre eux prennent les décisions d'embauche considérant que les titres et les expériences ne sont pas équivalents, sans vérifications (Forum des politiques publiques, 2004). Aussi, la méfiance de plusieurs employeurs les inciterait à insister sur l'importance de l'expérience canadienne (Lenoir-Achdjian, Drainville, Helly, Arcand, Vatz Laaroussi et Mahfoudh, 2007; Li, 2001) jusqu'à utiliser le manque d'expérience comme mesure discriminatoire (Belhassen-Maalaoui, 2008; Hong, 2008; Man, 2004). Pour les immigrants formés dans des professions réglementées, tels les médecins, infirmiers, architectes, avocats ou ingénieurs, un obstacle s'ajoute : les organismes provinciaux et les ordres professionnels qui les

---

<sup>7</sup> Une « faible scolarité » signifie détenir au plus un diplôme d'études secondaires (Galarneau et Morissette, 2008).

autorisent à exercer leur profession au Canada comportent généralement des règles rigoureuses et rigides, y incluant des exigences linguistiques et souvent financières -les coûts d'accréditation étant généralement plus élevés pour les professionnels formés à l'étranger- qui retardent ou bloquent l'accès aux postes envisagés (Bauder, 2003; Basran et Zong, 1998; Froy et Giguère, 2007; Galarneau et Morissette, 2008; Liversage, 2009b; Zietsma, 2010). Le processus est long et coûteux et l'information n'est pas toujours disponible facilement (Man, 2004). Ces éléments ne constituent que quelques exemples des barrières qui se présentent pendant la démarche de requalification des immigrants qualifiés.

On doit toutefois reconnaître que plusieurs mesures sont apparues dans les dernières années afin de mettre davantage à profit les compétences étrangères des immigrants dans la société d'accueil et pour parvenir à une meilleure adéquation entre les attentes des immigrants et leurs résultats sur le marché du travail, puisque cette situation préoccupe maintenant les gouvernements canadien et québécois. Le Canada se situe parmi les rares pays qui possèdent, depuis peu, des démarches de transfert des qualifications étrangères (OCDE, 2009). Les efforts provinciaux et fédéraux s'y amplifient, unissant parfois les démarches des gouvernements, des employeurs, des organismes de réglementation, des établissements d'enseignement et des associations professionnelles pour pallier les difficultés et faciliter l'accréditation (MICC, 2008; Vatz Laaroussi *et al.*, 2007). Parmi les mesures en place, le Code des professions a introduit le devoir pour tous les ordres professionnels d'adopter des normes d'équivalences de formation qui permettent de mieux évaluer les candidats étrangers et depuis 2004, un Groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés expose les difficultés liées à la reconnaissance des acquis et propose des solutions (MICC, 2008).

Les mesures prises jusqu'à présent sont cependant insuffisantes et ne parviennent pas à renverser la vapeur. Une étude de l'Institut de recherche sur les politiques publiques (Alboim, Finnie et Meng, 2005) estime que, sur le marché du travail canadien, la valeur économique d'un diplôme étranger se situe à 70% de celui acquis au Canada et qu'une année d'expérience acquise à l'extérieur du pays n'équivaut au Canada qu'à environ un tiers d'année. Il n'est pas rare de voir des immigrants reprendre complètement la formation obtenue dans le pays d'origine (Vatz Laaroussi *et al.*, 2007). On constate également que de plus en plus d'immigrants

qualifiés cherchent à acquérir des titres de compétence supplémentaires et se réorientent dans un nouveau domaine (McCoy et Masuch, 2007). On peut observer aussi qu'un grand nombre d'immigrants s'insèrent à leur arrivée dans des emplois qui leur font connaître une chute de statut socioprofessionnel. Se produit alors une situation inverse à celle de la requalification, nommée déqualification ou déclassement professionnel.

#### **1.1.4- La prévalence du phénomène de déqualification**

Un grand nombre de personnes immigrantes n'exercent pas la profession pour laquelle elles ont été formées (Galarneau et Morissette, 2004). Bien que leur nombre exact soit difficile à établir, certaines données concernant les différentes situations dans lesquelles se retrouvent les personnes immigrantes – les taux de surqualification<sup>8</sup>, de sous-emploi, de chômage, de déqualification et de requalification – sont disponibles et permettent d'évaluer l'ampleur de ce phénomène.

D'abord, lorsqu'on compare le Canada à des pays européens de l'OCDE, on constate que le taux de déqualification pour les immigrés au Canada se situe parmi les plus élevés, atteignant 23,2% de déqualification pour les hommes et 27,6% chez les femmes (Chicha, 2009). Le Vérificateur général du Québec (2010) estime que 42,1% des immigrants dans la province québécoise étaient déqualifiés en 2006, tous niveaux de scolarité confondus.

Une enquête de Statistique Canada réalisée en 2003 révèle que bien que la grande majorité des immigrants sélectionnés dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés<sup>9</sup> ait trouvé un emploi près de deux ans après leur arrivée au pays, 60% d'entre eux étaient surqualifiés et occupaient un emploi dans une autre profession que celle envisagée à l'arrivée (Froy et Giguère, 2007). Galarneau et Morissette (2004) comparent la situation avec les Canadiens de naissance et révèlent que le taux de sous-emploi pour les immigrants universitaires en 2001, incluant les chômeurs et les employés surqualifiés, est deux fois plus élevé chez les hommes immigrants et atteint le triple chez les femmes immigrantes. Pour la population immigrée au Québec, tous

---

<sup>8</sup> On emploie de manière générale les termes *surqualification*, *suréducation* et *sous-emploi* comme des synonymes.

<sup>9</sup> Les travailleurs qualifiés sont des immigrants admis au Canada dans la catégorie des immigrants économiques, sélectionnés en raison de leurs compétences professionnelles (CIC, 2010).

statuts migratoires confondus, le taux de surqualification atteignait en 2002 les 38% des bacheliers, 35% de ceux qui possèdent un diplôme de maîtrise et 20% de ceux qui ont un doctorat (Gagnon, 2008). Les immigrants exercent aussi plus fréquemment des emplois de faible scolarité que les natifs. Pour l'ensemble des immigrants universitaires en 2006 au Canada, 28% des hommes et 40% des femmes occupaient un poste de faible scolarité. Parallèlement, chez les Canadiens et Canadiennes de naissance, la proportion était beaucoup moins forte, soit 10 et 12% respectivement (Galarneau et Morissette, 2008).

Les immigrants ayant obtenu un diplôme universitaire à l'extérieur du Canada menant à l'exercice d'une profession réglementée occupent moins souvent un emploi que ceux ayant étudié au Canada et détenant un diplôme semblable : ils ont un taux de chômage supérieur de 2,8% (Zietsma, 2010). Les données sont frappantes parmi les immigrants récents possédant des diplômes universitaires et âgés entre 25-54 ans : 10,7% sont sans emploi, contre seulement 2,4% chez les natifs du Canada du même groupe d'âge (Kelly *et al.*, 2009).

Peu de données existent quant à la proportion d'immigrants requalifiés dans leurs domaines professionnels de formation. Zietsma (2010) indique que chez les personnes en emploi provenant de professions réglementées, seulement 24% des immigrants aux qualifications étrangères (on en dénombrait 284 000 au Canada en 2006) étaient requalifiés dans leur profession, comparativement à 53% de ceux ayant obtenu leur diplôme au Canada (ils sont 163 000) et à 62% chez les Canadiens de naissance. La requalification semble particulièrement difficile pour les médecins étrangers au Canada, puisqu'aussi peu que 5% d'entre eux obtiennent leur accréditation (Bauder, 2003), tandis que, à titre d'exemple, les médecins étrangers réussissent plus facilement à être accrédités et à pratiquer la médecine au Danemark (Liversage, 2009b). Au Québec, le taux de requalification dans les professions réglementées pour les immigrants formés à l'étranger est plus bas que dans les autres provinces canadiennes. Avec seulement 19% de requalification en 2006, « les immigrants au Québec étaient les moins susceptibles de faire carrière dans leur domaine d'études » (Zietsma, 2010, p.19).

De surcroît, le risque de vivre ce phénomène n'est pas temporaire, puisque plus d'une décennie après la migration, la situation de déclassement persiste chez plusieurs immigrants (Galarneau

et Morissette, 2004; 2008; Zietsma, 2010). Galarneau et Morissette (2004; 2008) exposent le risque d'une déqualification permanente : occuper un poste déqualifié sur une longue période comporte un risque d'érosion des compétences et le sous-emploi peut alors devenir une situation permanente. Les résultats de leur étude de 2008 montrent qu'après 15 ans de séjour, les immigrants qualifiés au Canada sont encore plus susceptibles que les natifs d'occuper un poste de faible scolarité. Le taux d'appariement entre la formation et l'emploi s'améliore avec le temps, mais demeure néanmoins plus bas pour les immigrants formés à l'étranger, même dix ans après la migration, avec 27% de moins d'appariement que chez les Canadiens de naissance (Zietsma, 2010). Plus longtemps une personne demeure éloignée de sa spécialité, plus les chances de réintégrer sa profession diminuent (Froy et Giguère, 2007). Il n'est donc pas rare que les professionnels qui migrent perdent des possibilités d'avancement de leur carrière avec la migration, situation que Basran et Zong (1998) nomment la mobilité descendante.

Enfin, certains groupes parmi les immigrants sont plus susceptibles que d'autres de vivre un déclassement professionnel. La langue maternelle, le pays d'origine et le statut de minorité visible expliquent une part importante de l'écart entre les résultats sur le marché du travail des Canadiens de naissance et des immigrants, de façon encore plus marquée pour les femmes (Galarneau et Morissette, 2008). Chez les nouveaux immigrants universitaires en 2001, les plus à risque de déqualification étaient les femmes originaires d'Asie du Sud et du Sud-Est qui n'avaient aucune des langues officielles comme langue maternelle et appartenaient aux minorités visibles (Galarneau et Morissette, 2004).

#### **1.1.5- Les particularités de l'immigration féminine qualifiée**

On observe une féminisation accrue de l'immigration au Québec depuis les années 1970. En 2008, 50,3% des nouveaux arrivants admis au Québec sont des femmes (Gouvernement du Québec, 2009). Les femmes immigrantes sont, elles aussi, de plus en plus qualifiées et leur niveau de scolarité moyen surpasse celui des natives du Québec et se rapproche de celui des hommes immigrants : parmi les femmes immigrantes âgées de 15 ans et plus admises au Québec entre 2004 et 2008, une proportion de 61,8% détenait des études universitaires, comparé à 67,5% chez leurs homologues masculins. De surcroît, lorsqu'on regarde de plus près les données sur les immigrantes hautement qualifiées, on remarque que leur proportion parmi

les immigrants admis au Québec a connu une forte augmentation dans les dix dernières années, passant de 12,5% à 28,7% pour celles admises en 2004-2008 (ISQ, 2010b).

Cependant, les femmes immigrantes sont généralement plus désavantagées sur le marché du travail que les trois autres groupes avec lesquels elles sont comparées : hommes immigrants, hommes natifs et femmes natives (Chicha, 2009; Hawthorne, 2006; Pierre, 2005; Vatz Laaroussi, Montejo, Lessard et Viana, 1995). Notamment, même avec leur niveau de scolarité croissant, elles gagnent moins que les natives et que les hommes, et ce pour un travail à temps partiel ou à temps plein. Elles vivent également un risque de chômage plus élevé que les hommes (Benhadj, 2005; Tastsoglou et Miedema, 2005) et sont plus déqualifiées que leurs homologues masculins, peu importe le temps écoulé depuis leur établissement : « en région comme dans les grands centres au Québec, les tendances de déqualification en emploi des femmes immigrantes et réfugiées qui ont un niveau scolaire de plus en plus élevé, sont plus importantes que pour les hommes. » (Mailloux, 2005, p.60). Somme toute, elles connaissent les mêmes difficultés que les hommes dans le processus de requalification, mais des barrières spécifiques s'y ajoutent et limitent leurs possibilités d'exercer leur profession d'origine (Bauder, 2003). Elles se retrouvent ainsi parmi les groupes les plus vulnérables face à la pauvreté et au phénomène de la déqualification professionnelle (Chicha, 2009).

#### **1.1.6- Les conséquences de la déqualification**

Les conséquences qui découlent de la déqualification professionnelle des personnes immigrantes sont multiples (Blain, 2005) et comportent des coûts économiques, sociaux et individuels (CAMO, 1999; Chicha et Charest, 2008; Liversage, 2009b). D'abord, plusieurs affirment que le fait que les professionnels étrangers ne travaillent pas dans leurs professions représente un gaspillage de compétences et de capital humain ainsi qu'une perte pour l'économie du pays d'accueil (Basran et Zong, 1998; CAMO, 1999; Chicha et Charest, 2008; Galarneau et Morissette, 2004; Riaño et Baghdadi, 2007) qui risque de nuire à la capacité du Canada d'attirer davantage d'immigrants qualifiés (Galarneau et Morissette, 2008). Bauder (2003) va même jusqu'à qualifier la situation d'« abus des cerveaux » et souligne qu'il s'agit, en plus, d'une perte pour le pays de formation.

À l'échelle individuelle, la déqualification comporte plusieurs effets négatifs sur les immigrants (Bauder, 2003). Ce phénomène rime souvent avec de moins bonnes conditions salariales. Chicha (2009) ainsi que Tastsoglou et Miedema (2005) constatent que la différence de revenus avec les natifs est prononcée surtout chez ceux qui ont un niveau de scolarité plus élevé et attribuent cette situation au phénomène de la déqualification professionnelle, puisque les immigrants qui atteignent des postes correspondant à leur formation voient leurs revenus s'équilibrer avec ceux de la population canadienne d'origine. On peut voir aussi que l'effet de ne pas occuper une profession liée à ses qualifications est plus grand sur les revenus des immigrants que des natifs. Pour eux, le déclassement est lié à un plus grand risque de pauvreté (Chicha, 2009).

La diminution du salaire s'accompagne aussi généralement de changements importants dans le niveau et le style de vie de la personne immigrante (Legault et Fronteau, 2008). Les difficultés d'insertion peuvent entraîner frustrations et sentiment d'aliénation, problèmes sociaux et familiaux, et même le départ du pays (Kelly *et al.*, 2009). Également, Bauder (2003) remarque que les revenus des nouveaux immigrants au Canada correspondent moins aux qualifications possédées que chez les natifs. Il en conclut que la société « méritocratique », dans laquelle la scolarité est récompensée par un statut professionnel qui y correspond, ne s'applique pas jusqu'au même degré aux immigrants qu'aux natifs. Pratiquement tous les immigrants qualifiés vivent une chute de statut à leur arrivée, que ce soit de façon temporaire ou à long terme. Plusieurs immigrants désirent se réapproprier leur ancienne identité professionnelle après la migration (Liversage, 2009a) ainsi que le statut et la reconnaissance sociale qui en découlent (Purkayastha, 2005), toutefois, l'identité qui leur est attribuée dans la société d'accueil, notamment l'image de l'assisté social, concorde rarement avec leur identité professionnelle et leur image d'eux-mêmes. Pour eux, la rupture professionnelle vient modifier l'accès au statut et à l'image de soi (Blain, 2005). Pour se réapproprier le même statut socioprofessionnel qu'ils détenaient avant la migration, les immigrants nécessitent souvent beaucoup plus de temps et d'efforts qu'ils ne l'avaient prévu (Bauder, 2003).

La déqualification et la chute de position sociale qu'elle entraîne comportent aussi des effets émotionnels et parfois traumatiques chez les personnes qui les vivent ainsi que pour leurs familles (Bauder, 2003). Liversage (2009a) remarque une intense insécurité quant au futur professionnel. Si obtenir un emploi approprié favorise le sentiment de contribuer au

développement de la société d'accueil et d'avoir une place significative dans cette nouvelle société (Legault et Fronteau, 2008), à l'inverse, le déclassement peut affecter le bien-être des immigrants (Galarneau et Morissette, 2004). Riaño et Baghdadi (2007) remarquent chez des immigrantes déqualifiées une perte de confiance en elles et une perte d'autonomie, tandis que Cardu (2007) note que les barrières rencontrées peuvent affecter l'estime de soi professionnelle de façon négative.

De surcroît, le déclassement vient renforcer la ségrégation des femmes sur le marché du travail québécois lorsqu'elles se réorientent vers des professions typiquement féminines, peu prestigieuses et mal rémunérées (Chicha, 2009). Des données sur les immigrantes universitaires occupant des emplois de faible scolarité au Canada indiquent que la situation est fréquente : en 2006, 29% de celles établies depuis 11 à 15 ans occupaient ce type de postes et la proportion s'élevait à 40% chez les immigrantes récentes<sup>10</sup> comparativement à environ 10% chez les Canadiens et Canadiennes de naissance (Galarneau et Morissette, 2008).

Enfin, pour la plupart des immigrants qualifiés, le déclassement constitue un passage nécessaire vers une éventuelle réintégration de leur profession d'origine. Pour une part d'entre eux, le cumul des obstacles rencontrés dans la recherche d'un emploi approprié prend la forme d'un entonnoir qui les confine à des possibilités restreintes d'avancement professionnel et les mène vers une déqualification permanente, autrement dit, vers une marginalisation professionnelle (Bauder, 2003; Chicha, 2009; Liversage, 2009b; Smith et Favell, 2006).

### **1.1.7- L'immigration dans la ville de Québec**

Un des lieux priorités par les ententes de régionalisation de l'immigration est la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec (voir ANNEXE C). En effet, les premières ententes concernant l'immigration hors des métropoles ont été signées par la Ville de Québec en 2001. Aussi, les réfugiés au Québec sélectionnés à l'étranger sont envoyés en priorité vers les villes de Québec, Sherbrooke et Gatineau, ainsi que vers certaines autres régions plus éloignées des grands centres urbains (Vatz Laaroussi *et al.*, 2007). Des projets locaux ont aussi été mis sur pied pour attirer, intégrer des immigrants et encourager le rapprochement culturel. Depuis

---

<sup>10</sup> Les « immigrants récents » désignent dans ce cas-ci ceux établis au pays depuis deux à six ans (Galarneau et Morissette, 2008).

2005, la Ville de Québec s'est donné une stratégie de promotion et d'information en immigration pour attirer les immigrants, surtout ceux situés à Montréal. La ville veut attirer principalement des travailleurs qui répondent aux besoins locaux, selon les emplois disponibles ainsi que des gens d'affaires (Vatz Laaroussi *et al.*, 2007) et s'est munie d'une nouvelle politique municipale en 2010 pour y parvenir.

Québec est un milieu d'accueil qui possède ses particularités. D'abord, une faible proportion d'immigrants y réside. On dénombre en 2006 un total de 26 205 personnes immigrées établies sur le territoire de la RMR de Québec, constituant 3,7% de la population totale (Statistique Canada, 2006). Cette ville représente souvent un lieu de passage et connaît des difficultés quant à la rétention de sa population immigrante (Guilbert, 2008; Vatz Laaroussi *et al.*, 2007), et ce, même si elle affiche une volonté d'attraction grandissante (Guilbert et Prévost, 2009). À titre d'exemple, ce n'est qu'une proportion de 4,4% des immigrants admis au Québec entre 2004 et 2008 qui projetaient s'établir dans la Capitale nationale (Gouvernement du Québec, 2009) alors que près de 85% s'installent dans la région de Montréal (Arsenault et Giroux, 2009). Les femmes immigrantes rencontrées par Vatz Laaroussi et ses collègues (2007) perçoivent un manque de diversification et de possibilités d'emplois à Québec. Elles indiquent qu'un emploi permanent et satisfaisant est nécessaire, mais qu'il ne s'agit pas d'une condition suffisante pour y demeurer à long terme, l'intégration des enfants et la vie sociale étant, par exemple, parmi leurs priorités.

De plus, le revenu médian des immigrants à Québec se rapproche beaucoup plus de celui de la population locale que dans d'autres régions de la province (Vatz Laaroussi *et al.*, 2007). Cependant, le taux de chômage était tout de même de l'ordre de 9% chez la population immigrante en 2006 comparativement à seulement 4% chez la population non-immigrante (Statistique Canada, 2006). La population immigrée de Québec possède un taux de scolarisation particulièrement élevé : 43,8% détiennent un diplôme universitaire (Vatz Laaroussi *et al.*, 2007). La ville mise sur les partenariats avec des organismes pour leur insertion en emploi. Une cinquantaine d'organismes et d'associations se partagent l'aide à l'intégration des immigrants dans la ville, qui les utilisent d'ailleurs davantage que dans d'autres villes moyennes (Guilbert et Prévost, 2009). Toutefois, le Conseil interculturel de Québec affirme que malgré cette multiplicité d'acteurs, l'intégration est freinée par un manque de coordination et l'absence de responsables officiels (Vatz Laaroussi *et al.*, 2007).

Une autre particularité de la ville tient au visage qu'elle présenterait. Les femmes interrogées par Vatz Laaroussi et ses collègues (2007) voient la population de Québec comme une société homogène francophone peu perméable aux influences de la diversité culturelle et déplorent le manque de diversité dans la ville. Elles considèrent que les personnes immigrantes y sont plus visibles que dans d'autres villes et que la population locale est peu sensibilisée à la présence immigrante. Québec projette donc l'image d'une ville blanche non cosmopolite, malgré son histoire et son actualité marquées par la diversité ethnoculturelle, notamment à cause de la présence d'une université francophone qui attire maints étudiants étrangers (Guilbert, 2008; Guilbert et Prévost, 2009).

Enfin, quatrième et dernière particularité de Québec, terre d'accueil : les caractéristiques de son immigration féminine. Certains chiffres tirés des données de Statistique Canada (2006) donnent une idée de la population étudiée susceptible d'être touchée par le phénomène étudié dans cette recherche. On dénombre 12 995 femmes immigrantes à Québec en 2006. Parmi celles âgées de 15 ans et plus, 34% possèdent un certificat ou un grade universitaire (3680 femmes sur un total de 10 805 femmes). Elles sont 2505 à avoir obtenu leur grade à l'extérieur du Canada, ou une proportion de 23% du total. Pour ce qui est des origines culturelles, 42,3% des femmes immigrantes à Québec proviennent d'Europe, 23,1% des Amériques, 17,7% d'Asie et du Moyen-Orient, 16,4% d'Afrique et moins d'un pour cent viennent d'Océanie. Une plus forte proportion parmi elles est arrivée avec un statut de réfugiées (35%), mais, comme ailleurs, la proportion de l'immigration économique est en hausse (Benhadj, 2005). Seuls 6% des femmes immigrantes à Québec ne maîtrisaient ni l'anglais ni le français au moment du recensement de 2006. Chez les femmes immigrantes à Québec, le taux de chômage s'élevait en 2006 à 9,5% comparativement à 4,2% chez les femmes natives du Canada (Statistique Canada, 2006). Bien que les salaires des femmes immigrantes à Québec se rapprochent plus qu'ailleurs de ceux des Québécoises d'origine, l'écart est particulièrement marqué chez celles appartenant aux minorités visibles (Cardu, 2007). Cardu (2007), dans une étude concernant les femmes immigrantes de la ville de Québec, affirme qu'une grande part exécute un emploi atypique et précaire dans les domaines manufacturiers, de la vente, des soins de santé et de l'éducation et que le déclassement professionnel se vit régulièrement, comme chez les femmes immigrantes ailleurs au Québec et au Canada. Leurs parcours sont sinueux, marqués par l'insécurité d'emploi, le chômage, des

changements d'emploi et une adaptation continuelle et constante (Cardu, 2007; Cardu et Sanschagrín, 2002). La chercheuse observe une déqualification chez 31,7% des femmes interrogées et remarque qu'elle est plus fréquente chez celles provenant d'Amérique latine et d'Europe de l'Ouest.

## **1.2- La recension des écrits : les parcours d'insertion professionnelle des immigrants qualifiés**

Parallèlement à l'augmentation du niveau de scolarité des migrants qui s'établissent dans plusieurs pays d'accueil, un nombre croissant d'études abordent le sujet de leur situation professionnelle postmigratoire (Blain, 2006; Houle et Schellenberg, 2010). Cette section présente une revue des principales publications scientifiques concernant les trajectoires d'insertion professionnelle des immigrants universitaires, qui ont servi de trame de fond à la réalisation de la présente étude. Les recherches recensées concernent majoritairement les trajectoires professionnelles des femmes immigrantes, étant donné leurs particularités. Puisque le sujet est vaste, quatre volets plus spécifiques de la littérature ont été retenus : des spécificités des parcours d'insertion pour les immigrants qualifiés; des stratégies d'insertion professionnelle; une typologie des trajectoires fréquentées; la subjectivité des parcours d'insertion professionnelle.

### **1.2.1- Des spécificités des parcours d'insertion pour les immigrants qualifiés**

L'insertion en emploi se déroule de façon variable pour chaque personne immigrante, selon une large gamme de facteurs qui l'accélèrent ou la freinent. On ne pourrait identifier une seule trajectoire par laquelle tous les diplômés étrangers passeraient pour intégrer un emploi correspondant à leurs qualifications. Leurs chemins sont plutôt diversifiés et complexes (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2005; Purkayastha, 2005; Riaño et Gaghdadi, 2007). Toutefois, quelques publications scientifiques qui abordent les parcours d'insertion professionnelle observent des tendances générales quant aux chemins arpentés par les immigrants qualifiés sur le marché du travail dans différents contextes nationaux (Blain, 2006).

### **1.2.1.1- Une transition qui s'étire chez les immigrants qualifiés**

Plusieurs chercheurs remarquent que la période d'insertion professionnelle est habituellement plus longue pour les immigrants que pour les natifs, et particulièrement prolongée pour les immigrants universitaires (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2006). Purkayastha (2005) remarque, chez les femmes qualifiées d'origine asiatique aux États-Unis, qu'elles requièrent plusieurs années pour reconstruire leurs réseaux et redémarrer leurs carrières<sup>11</sup> dans des milieux partiellement ouverts à elles. Belhassen-Maalaoui (2008), dans une recherche sur l'insertion des Maghrébins établis dans la région de Montréal, va même jusqu'à dire que pour un grand nombre d'immigrants universitaires, la transition est une situation permanente, jamais achevée. Liversage (2009a), qui étudie pour sa part l'identité professionnelle de femmes hautement qualifiées d'origine est-européenne qui ont migré au Danemark pour des raisons autres que le travail, remarque aussi que certaines femmes demeurent à long terme dans la transition, car elles n'arrivent pas à rejoindre leurs objectifs de requalification. On comprend que ces longs processus de requalification constituent souvent une période d'incertitude chez les immigrants (Johnson-Hanks, 2002; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; Liversage, 2009a).

### **1.2.1.2- Le déclassement : un passage fréquent**

La migration réduit les possibilités d'utiliser les qualifications prémigratoires (Liversage, 2009a) et plusieurs immigrants diplômés se retrouvent dans des postes pour lesquels le niveau de scolarité requis est inférieur à leurs qualifications, en situation de déclassement. Cette autre caractéristique des parcours des immigrants qualifiés est un phénomène social récemment identifié par les scientifiques, quoique de plus en plus documentée, au Canada comme dans plusieurs autres milieux d'accueil.

Le premier emploi obtenu par les immigrants dans le pays d'accueil correspond rarement à leur domaine de formation, et encore moins souvent à leur niveau de scolarité (McCoy et Masuch, 2007). De surcroît, ces emplois déqualifiés occupés pendant les premières années sont souvent des emplois précaires et instables, qui ne mènent pas vers la progression de la carrière (Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008; Cardu, 2007; McCoy et Masuch, 2007). Au Canada, Bauder

---

<sup>11</sup> La carrière est la séquence évolutive des expériences de travail d'une personne au cours du temps (Blain, 2006), autrement dit, la carrière est un synonyme de la vie professionnelle.

(2003) constate qu'un grand nombre d'immigrants qualifiés doivent redéfinir leurs projets de carrière. Vivant une mobilité professionnelle descendante (Basran et Zong, 1998), ils sont souvent forcés de changer de domaine et vivent une perte de leur statut prémigratoire. De fait, Basran et Zong (1998) observent que seulement 15% des immigrants qualifiés d'origine asiatique établis à Vancouver disent occuper un poste correspondant à leurs qualifications. Blain (2006), dans une investigation sur les trajectoires de Colombiens établis dans la région des Laurentides, constate un déclassement plus prononcé chez les immigrants universitaires que chez les immigrants moins scolarisés. McCoy et Masuch (2007) le constatent aussi chez les immigrantes de professions non réglementées à Calgary : la surqualification marque les débuts de leurs parcours et un « mur de verre » semble les empêcher d'atteindre des postes professionnels. Les femmes rencontrées ont eu plus de facilité à trouver des emplois pour lesquels elles n'avaient aucune expérience qu'à se requalifier dans leurs domaines respectifs. Suto (2009) croit que la situation est plus problématique encore chez les immigrantes des professions réglementées au Canada. D'autres études démontrent que l'insertion professionnelle des Maghrébins établis au Québec résulte souvent en un échec du plan de carrière initial (Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007). Chez ceux rencontrés à Montréal par Belhassen-Maalaoui (2008), la moitié affirme avoir perdu son statut professionnel avec la migration. Pour ce groupe ethnoculturel, la carrière constitue souvent une période d'aller-retour entre formation, chômage et emploi. Les femmes immigrantes qualifiées qui vivent à Québec, face à l'insécurité du marché du travail, suivent elles aussi des parcours d'insertion sinueux qui impliquent souvent une période de déclassement et de chômage (Cardu, 2007).

Certains chercheurs ont tâché de comprendre à quoi la situation récurrente de déclassement chez les immigrants qualifiés pourrait être due. Identifier les facteurs plus ou moins significatifs sur les trajectoires professionnelles n'est pas chose simple, étant donné la complexité des parcours, des individus et des circonstances. Les résultats de Chicha et Deraedt (2009) peuvent toutefois éclairer la question. Ces chercheuses ont identifié trois groupes parmi des immigrantes professionnelles établies en Suisse selon leur degré de déqualification. Un cumul de facteurs positifs explique l'absence de déqualification chez les femmes du Groupe 1, qui connaissent un « cercle vertueux » dans leur vie professionnelle postmigratoire: une citoyenneté obtenue rapidement, une bonne maîtrise de la langue d'usage, une bonne situation professionnelle du

conjoint et une égalité de chances dans les entreprises où elles se sont insérées constituent des circonstances favorables qui leur permettent la requalification. Le Groupe 3 connaît une situation diamétralement opposée sur tous ces aspects, enfermant les femmes dans un « cercle vicieux » marqué par la déqualification et la précarité, alors que le Groupe 2 combine autant des aspects positifs que négatifs, ce qui explique sa situation intermédiaire.

### **1.2.1.3- Le déclassement à long terme et la marginalisation professionnelle**

On sait que le déclassement n'est pas toujours un passage temporaire et qu'il peut persister à long terme (Chicha et Deraedt, 2009; OCDE, 2007). Par exemple, les femmes immigrantes qualifiées au Danemark demeurent souvent déclassées de façon permanente, malgré leurs efforts pour une requalification (Liversage, 2009a). Chicha et Deraedt (2009) affirment l'importance des premiers emplois : les immigrantes en Suisse qui commencent leurs parcours postmigratoires dans des emplois peu qualifiés, et surtout celles qui en cumulent plusieurs, y restent prises. Basran et Zong (1998) ainsi que McCoy et Masuch (2007) l'observent aussi au Canada : lorsque la situation de déclassement persiste, elle mène les immigrants qualifiés vers une exclusion des postes professionnels. Cette situation crée un changement de statut et même de classe sociale : Smith et Favell (2006), dans une étude comparative des travailleurs hautement qualifiés en Amérique du Nord, en Europe et dans l'Asie-Pacifique, observent que plusieurs personnes passent de l'élite au prolétariat avec la migration, laissant derrière eux leur capital humain inconvertible. Les femmes chinoises au Canada sont de ce nombre : elles passent de professionnelles à ouvrières et se retrouvent ghettoïsées dans des emplois précaires. Elles deviennent une main-d'œuvre déqualifiée et marginalisée (Man, 2004).

Certains chercheurs considèrent que ces parcours, marqués d'obstacles parfois insurmontables, doivent être considérés comme des signes d'un problème social, au Québec et ailleurs, qui prend sa source dans les structures sociales (Basran et Zong, 1998; Bauder, 2003 ; Chicha et Deraedt, 2009; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; Suto, 2009). Plus précisément, Belhassen-Maalaoui (2008) croit que les politiques d'admission et d'intégration des immigrants ainsi que les instances de réglementation professionnelle exercent des effets de marginalisation, voire d'exclusion sur certains groupes, dont les immigrants. Lenoir-Achdjian et ses collègues (2007) soutiennent qu'une classification sociale infériorise les Maghrébins au Québec et limite leurs

possibilités d'insertion. Dans le même sens, selon Purkayastha (2005) ainsi que Riaño et Baghdadi (2007), à chaque étape de leur insertion, les femmes immigrantes qualifiées connaissent des obstacles qui se combinent et accroissent l'inégalité d'accès à l'emploi qualifié. D'après les résultats de Suto (2009), les carrières des femmes immigrantes hautement qualifiées sont discréditées au Canada. Malgré leur volonté de mettre leur capital humain à profit, l'accès difficile aux services de garde des enfants les empêche de trouver le temps d'apprendre la langue d'usage, un préalable aux démarches de requalification professionnelle et ces femmes vivent un cercle vicieux de marginalisation (Suto, 2009).

#### **1.2.1.4- Femme et étrangère : un double désavantage sur le marché du travail**

Concernant spécifiquement les femmes immigrantes, la plupart des chercheurs s'entendent pour affirmer la spécificité de leur expérience postmigratoire, notamment en ce qui concerne l'intégration : « les femmes et les hommes ne s'insèrent pas de la même manière dans la société d'accueil » (Benhadj, 2005, p.13). Pour les femmes de toutes origines, le genre implique souvent des obstacles supplémentaires d'accès au marché du travail (Renaud, Piché et Godin, 2003; Vatz Laaroussi, Lessard, Montejo et Viana, 1996). Certains auteurs parlent d'un cumul de difficultés à cause du genre, de la classe et de l'ethnicité, d'autres reconnaissent une interaction entre ces facteurs (Cardu, 2007; Riaño et Baghdadi, 2007), et d'autres affirment une intersectionnalité des obstacles qui se renforcent et s'amplifient mutuellement (Bradley et Healy, 2008; Tastsoglou et Miedema, 2005). Une chose est sûre, la situation sur le marché du travail des femmes immigrantes est moins reluisante que celle de leurs compatriotes masculins et que celle des natifs. Chicha et Deraedt soulèvent leur double désavantage sur le marché du travail : « le fait d'être femme et étrangère amène des pénalités très nettes sur le marché du travail » (2009, p.8). Tous niveaux d'éducation confondus, les immigrantes travaillent davantage dans le secteur manuel, les services, l'industrie de la transformation et les manufactures, tandis qu'on retrouve plus les natives dans les postes de gestion, les emplois de bureau et les postes professionnels (Tastsoglou et Miedema, 2005). Les femmes immigrantes sont sous-représentées dans les services publics malgré les programmes d'accès à l'égalité existants (Chicha, 2009; Vatz Laaroussi *et al.*, 2007). De surcroît, être femme immigrante de minorité visible semble

constituer un triple handicap pour l'insertion au marché de l'emploi (Chicha, 2009; Chicha et Deraedt, 2009; Purkayastha, 2005).

De plus, les responsabilités familiales et domestiques défavorisent plusieurs femmes immigrantes sur le marché de l'emploi comparativement aux hommes, leur permettant moins de temps et de ressources pour effectuer les démarches requises pour l'insertion professionnelle (Belhassen-Maalaoui, 2008; Chicha et Charest, 2008; Landry, 1995; Vatz Laaroussi *et al.*, 1996; 2007). Celles qui ont vécu la migration en couple placent souvent la carrière de leur conjoint et les études de leurs enfants en priorité, une stratégie familiale parfois nommée le « saute-mouton » qui les mène à accepter des emplois précaires (Chicha, 2009; Guyon, 2003) et à retarder la recherche d'un emploi de qualité et bien rémunéré (Cardu, 2007; Vatz Laaroussi *et al.*, 2007). En effet, elles se retrouvent beaucoup plus souvent que les hommes dans des emplois à faible scolarité, dépassant les 50% pour celles provenant d'Asie et arrivées au Canada entre 2001 et 2006 (Galarneau et Morissette, 2008). Boudarbat et Gontero (2008) observent que pour toutes les immigrantes mariées au Canada, même les Européennes considérées pourtant culturellement plus proches des natives, les possibilités d'insertion sont moindres; les natives mariées semblent pouvoir davantage choisir leur type d'occupation et améliorer leurs conditions en emploi. Vatz Laaroussi et ses collègues (1995) constatent que les femmes immigrantes de Sherbrooke sont perçues de manière homogène par les intervenants des services comme des accompagnatrices du chef de famille, occupant des rôles traditionnellement féminins. Dans le monde du travail, elles sont vues aussi à travers un filtre traditionnel : on les imagine mères de famille nombreuse, au foyer, isolées et prêtes à faire plus de concessions que les femmes québécoises ou les hommes immigrants. La place qui leur est laissée dans la société est celle d'un être centré sur la vie familiale et absent du développement économique de la société d'accueil. On leur associe un besoin de formation, peu importe leur niveau de scolarisation (Vatz Laaroussi *et al.*, 1995). Ces différences de perceptions sont un autre obstacle qui met des bâtons dans les roues pour l'intégration professionnelle des femmes immigrantes dans le marché de l'emploi québécois.

Les femmes immigrantes, bien que fortement scolarisées, semblent donc cumuler les problèmes d'équité en emploi liés au fait d'être femme (Renaud *et al.*, 2003; Vatz Laaroussi *et al.*, 1996) et d'insertion professionnelle propres aux immigrants. Cette vulnérabilité les rend plus à risque de vivre le déclassement :

Dans la plupart des pays, incluant la Suisse, le cumul du genre et de l'origine nationale entraîne un double handicap pour les immigrantes qualifiées, qui se traduit, entre autres, par une déqualification plus prononcée que celle subie par les immigrants ou par les nationaux. Ce désavantage est particulièrement prononcé pour les femmes nées dans un pays hors OCDE. (Chicha et Deraedt, 2009, p.VII)

### **1.2.2- Des stratégies d'insertion professionnelle**

La démarche d'insertion professionnelle demande des habiletés stratégiques (Cardu, 2007). Laflamme et Baby (1993) définissent les stratégies d'insertion comme l'ensemble des moyens formels et informels utilisés par un individu pour accéder à un emploi. Le choix de stratégies dépend à la fois de chaque individu (McCoy et Masuch, 2007), de ses projets familiaux, de ses objectifs, de ses attentes professionnelles et personnelles, de sa culture d'origine et de ses expériences passées et il dépend aussi des circonstances qui lui sont extérieures, notamment des possibilités disponibles dans la société d'accueil, au moment de l'insertion, et de la culture dominante qui privilégie certains types de stratégies (Belhassen-Maalaoui, 2008). Les immigrants en utilisent parfois plusieurs à la fois, de différentes manières au cours de leurs trajectoires d'insertion professionnelle (Belhassen-Maalaoui, 2008). Les stratégies leur permettent d'obtenir, consciemment ou non, des gains à la fois économiques, sociaux et personnels (Riaño et Baghdadi, 2007).

On peut remarquer avant tout que les stratégies formelles (consultation d'annonces, agences de placement, programmes des organismes communautaires, etc.), bien qu'elles soient valorisées dans plusieurs milieux d'accueil, dont le Québec (Marois et Moisan, 1996), sont peu utilisées par les immigrants. Chez ceux qui les utilisent, elles donnent rarement accès au statut professionnel envisagé, surtout chez les immigrants récents qui ne disposent pas des réseaux sociaux suffisants (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2005; Marois et Moisan, 1996).

Il est possible de regrouper les stratégies privilégiées par les immigrants qualifiés en quatre catégories, inspirées de celles observées par Riaño et Baghdadi (2007) chez les femmes immigrantes universitaires en Suisse, qui recourent aussi les résultats d'autres recherches menées dans différents contextes géographiques. La première catégorie est celle de l'éducation. Le retour aux études est une stratégie très prisée chez les immigrants qualifiés, qui reprennent la formation dans le domaine d'origine ou se réorientent (Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008; Chicha, 2009; Chicha et Deraedt 2009; Guilbert, 2008; Guilbert et Prévost, 2009; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; Riaño et Baghdadi, 2007; Tastsoglou et Miedema, 2005). La plupart des femmes interrogées par Riaño et Baghdadi (2007) qui ont atteint leurs objectifs professionnels sont passées par cette stratégie des études.

La seconde catégorie est celle du marché du travail. Acquérir de l'expérience de travail dans le nouveau marché du travail semble une démarche nécessaire pour réussir à se requalifier, dans le domaine d'origine autant que dans un nouveau domaine. Pour accéder au marché du travail, plusieurs étrangers diplômés occupent des emplois déclassés (Riaño et Baghdadi, 2007; Tastsoglou et Miedema, 2005). Certains utilisent les postes d'« entrée de gamme » dans leur domaine en tant que stratégie de requalification (McCoy et Masuch, 2007) tandis que d'autres vont plutôt opter pour l'acceptation de la dévaluation de leur niveau à long terme, une stratégie que Belhassen-Maalaoui (2008) nomme la reconversion professionnelle. Les emplois déclassés sont parfois obtenus grâce au statut d'immigrant (Tastsoglou et Miedema, 2005) et aux nouveaux savoirs acquis par l'expérience de migration (Guilbert, 2008). Ainsi, plusieurs professionnels d'origine étrangère travaillent auprès d'autres immigrants et deviennent ce que Liversage (2009a) nomme des « courtiers culturels ». Pour de rares personnes, ces postes permettront de retrouver le statut de professionnel, mais dans la plupart des cas, ils n'offriront pas de possibilités d'ascension (Liversage, 2009a; Riaño et Baghdadi, 2007). Une autre stratégie est fréquemment observée chez les personnes immigrantes, soit celle de passer par une activité non-rémunérée (un stage en entreprise ou une implication bénévole dans la communauté) pour établir des réseaux sociaux et obtenir un emploi salarié par la suite (Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008; Chicha, 2009; Chicha et Deraedt 2009; Guilbert et Prévost, 2009; McCoy et Masuch, 2007; Riaño et Baghdadi, 2007; Tastsoglou et Miedema, 2005).

Une troisième catégorie est celle des stratégies familiales. On a pu constater que certaines stratégies utilisées par les immigrantes ayant migré avec une famille, comme celle du « saute-mouton », désavantagent l'avancement de la carrière des épouses ou des mères immigrantes, plus souvent que celle des hommes (Chicha et Deraedt 2009; Guilbert, 2008; McCoy et Masuch, 2007; Riaño et Baghdadi, 2007). Enfin, en tant que quatrième catégorie, les stratégies d'ordre personnel viennent aussi orienter les parcours professionnels des immigrants qualifiés (Riaño et Baghdadi, 2007). Notamment, le recours aux réseaux de connaissances et particulièrement aux réseaux ethniques constitue la voie d'insertion la plus utilisée chez les Maghrébins au Québec et est observé aussi très souvent chez les femmes immigrantes (Belhassen-Maalaoui, 2008). Dans de rares cas, la stratégie choisie pour retrouver le statut professionnel prémigratoire sera un retour au pays d'origine (Belhassen-Maalaoui, 2008; Guilbert, 2008) ou une « re-migration » (Liversage, 2009b). Somme toute, les stratégies d'insertion et de requalification sont multiples, mais le retour aux études, l'insertion au sein d'emplois déclassés, l'activité bénévole et le recours aux réseaux ethniques sont des moyens courants utilisés par les immigrants qualifiés pour obtenir un emploi.

Plusieurs auteurs s'entendent pour affirmer que les stratégies mises en œuvre par les immigrants qualifiés ont généralement pour objectif d'éviter la stigmatisation qu'implique un statut de déclassé, de chômeur ou d'assisté social et de fuir l'exclusion ainsi que la marginalisation hors des postes de type professionnels (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2005; 2006; Cardu, 2007; Chicha et Deraedt 2009). Elles sont donc intimement liées au désir plus ou moins fort de ne pas perdre son statut professionnel prémigratoire (Blain, 2005; Cardu, 2007). L'identité professionnelle et la perception de l'insertion qui en découle détermineront les stratégies d'insertion privilégiées (Blain, 2006; Dubar, 1994; Kelly *et al.*, 2009). Pour faire un portrait général, on peut dire que certaines personnes, que Bauder (2006) nomme « *career-oriented* », recherchent avant tout une ascension du statut professionnel et priorisent le succès de leur carrière (Blain, 2006; Cardu, 2007). Leurs stratégies, qui favorisent la poursuite de leurs carrières prémigratoires, seront dites offensives (Dubar, 1994). D'autres immigrants, qui recherchent la reconnaissance sociale plus que la stabilité de leur statut de professionnel, seront moins enclins à vouloir éviter à tout prix la chute du statut professionnel. Leurs stratégies

viseront plutôt à se maintenir dans le marché du travail et sont dites défensives, puisqu'ils se défendent avant tout contre l'exclusion sociale (Dubar, 1994).

On peut toutefois constater dans certaines études que les stratégies des immigrants qualifiés ne suffisent pas pour atteindre la requalification : les processus structurels du marché du travail, telle la procédure de reconnaissance des diplômes étrangers, exercent une influence sur les parcours d'insertion et peuvent l'emporter sur la motivation et les efforts individuels mis en œuvre pour obtenir un emploi, laissant la personne immigrante dans une situation de déqualification professionnelle à long terme (Bauder, 2006; Suto, 2009; Tastsoglou et Miedema, 2005).

### **1.2.3- Une typologie des trajectoires fréquentées**

Après la présentation des résultats des études qui abordent les spécificités des parcours d'insertion professionnelle chez les immigrants qualifiés ainsi que les stratégies mises en œuvre pour l'insertion, il est possible d'identifier dans la littérature différents types de trajectoires fréquentées sur le marché du travail de la société d'accueil, puisque les parcours d'insertion professionnelle des immigrants qualifiés ne s'orientent pas tous dans la même direction. La trajectoire d'insertion est souvent abordée du point de vue de la mobilité professionnelle (Blain, 2006) et pendant la vie professionnelle, aussi nommée la carrière (Bradley et Healy, 2008), une personne peut connaître une mobilité ascendante, descendante ou neutre (Basran et Zong, 1998).

Liversage (2009b), dans une étude orientée sur les immigrants est-européens hautement qualifiés au Danemark, crée une typologie des parcours d'insertion, qui prennent cinq différentes directions. Ces résultats recourent ceux d'autres études menées ailleurs. Comme mentionné plus haut, un type de parcours fréquent chez les immigrants est de commencer son insertion en passant d'abord par un poste déqualifié, pour ensuite améliorer sa situation professionnelle, un premier type de parcours que Liversage (2009b) nomme l'ascension. On peut connaître l'ascension en devenant « courtier culturel » (Liversage, 2009a), en passant par l'activité non-rémunérée (Chicha, 2009), par des emplois d'« entrée de gamme » dans le domaine de formation (McCoy et Masuch, 2007) ou dans un nouveau domaine (Belhassen-Maalaoui, 2008). Cependant, l'ascension ne permet pas toujours de retrouver le statut

prémigratoire. Par exemple, le Groupe 2 de l'étude de Chicha et Deraedt (2009) a connu des facteurs à la fois aidants et nuisibles qui ont mené les femmes vers des emplois moyennement qualifiés, mais dont elles sont satisfaites.

Un deuxième type de trajectoire professionnelle identifié par Liversage (2009b) est celui de la « ré-éducation » dans un nouveau domaine professionnel après la migration. Les personnes immigrantes retournent aux études « souvent par nécessité et en dernier recours lorsqu'elles ont cherché en vain un travail satisfaisant » (Guilbert et Prévost, 2009, p.85). Toutefois, ce long engagement (Liversage, 2009a) constitue une voie incertaine (Belhassen-Maalaoui, 2008), pouvant mener parfois à retrouver le statut de professionnel, mais plus souvent à des emplois moyennement qualifiés ou, dans certains cas, à un emploi précaire dans le nouveau domaine (Chicha, 2009).

Un troisième parcours est fréquent aussi chez les immigrants qualifiés et suscite plusieurs questionnements chez les chercheurs intéressés par l'immigration, celui de la marginalisation dans des emplois précaires (Liversage, 2009b), à manière d'un « cercle vicieux » (Chicha et Deraedt, 2009). Plusieurs perçoivent les emplois déclassés comme une situation temporaire leur permettant d'acquérir l'expérience locale demandée par les employeurs, mais un bon nombre y resteront bloqués à long terme (Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008; Cardu, 2007; Chicha, 2009; Lakrouz, 2006; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; McCoy et Masuch, 2007; Suto, 2009).

En quatrième lieu, la trajectoire envisagée par la plupart des immigrants qualifiés est celle de la requalification au sein du domaine professionnel de formation (Liversage, 2009b). Cependant, les auteurs démontrent que peu d'immigrants y parviennent et que pour ceux qui poursuivent cette voie, le processus est long et ardu (McCoy et Masuch, 2007; Suto, 2009). L'étude de Chicha et Deraedt (2009) montre que les immigrantes qui parviennent à la requalification bénéficient de circonstances favorables, une situation pratiquement attribuable à la chance.

Un dernier type de parcours identifié par Liversage (2009b) est celui de la « re-migration » vers le pays d'origine, que plusieurs immigrantes qualifiées ont envisagé, mais que très peu ont

choisi. Mettre fin à l'insertion professionnelle en revenant au pays de formation permet à certaines personnes de retrouver leur statut et leur identité prémigratoire (Liversage, 2009a).

Il est possible d'ajouter à ces cinq types de parcours deux autres options qui sont choisies par d'autres immigrants qualifiés : devenir travailleur autonome (Belhassen-Maalaoui, 2008; Bradley et Healy, 2008; Hong, 2008; Riaño et Baghdadi, 2007) ou sortir du marché du travail pour devenir parent à temps complet (Liversage, 2009a; Purkayastha, 2005). On peut penser que ceux qui choisissent la voie du travail autonome ne le font pas toujours par choix personnel, mais utilisent souvent cette option pour fuir la déqualification professionnelle qui les attend sur le marché du travail salarié (Belhassen-Maalaoui, 2008; Hong, 2008). Purkayastha (2005) fait un constat semblable quant aux femmes immigrantes qualifiées qui sortent du marché du travail et deviennent des mères au foyer à temps plein : elles évitent ainsi le travail déqualifié.

On peut dire, en rétrospective, que les études montrent que la déqualification caractérise les trajectoires d'insertion d'une grande part des immigrants qualifiés, à court ou à long terme. Les choix de parcours d'insertion et les possibilités professionnelles qui en découlent semblent donc souvent restreints pour les immigrants qualifiés (Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007).

#### **1.2.4- La subjectivité des parcours d'insertion professionnelle**

On connaît les difficultés auxquelles les immigrants qualifiés font face, mais on connaît peu leur façon d'y réagir, ainsi que les conséquences qui en découlent (Liversage, 2009a). Pourtant, « une réussite de l'intégration en emploi n'est pas qu'une question de taux d'emploi et de revenus; cela implique aussi le degré de satisfaction des immigrants face à leurs emplois » (McCoy et Masuch, 2007, p.198, notre traduction). L'attention est portée dans cette section sur les quelques études empiriques qui se sont attardées, au cours des dernières années, à la subjectivité de l'insertion professionnelle et du déclassement.

Aborder l'insertion professionnelle sous l'angle de la subjectivité implique non pas d'analyser la situation des immigrants qualifiés en tant que groupe, mais de considérer plutôt chaque individu en possession d'un filtre perceptif unique, teinté de ses expériences passées et présentes, qui l'amène à interpréter son parcours à sa manière (Belhassen-Maalaoui, 2008). De fait, un

élément qui ressort clairement des études sur les parcours d'insertion des immigrants est leur relativité, puisque les regards portés par les immigrants sur leurs trajectoires varient autant selon les individus que selon les contextes et sont susceptibles de varier dans le temps (Blain, 2006; Itzhaky et Ribner; 1999; Man, 2004; McCoy et Masuch, 2007). L'expérience est relativisée selon une multitude de facteurs d'ordre personnel, culturel et social, dont l'identité professionnelle, les attentes, les projets migratoire et professionnel initiaux et la situation familiale (Blain, 2006; Itzhaky et Ribner, 1999; McCoy et Masuch, 2007). À titre d'exemple, Man (2004) remarque que chez certaines immigrantes qui avaient connu une stabilité financière à Hong Kong, la migration a signifié une rupture difficile dans leurs carrières, tandis que d'autres ont plutôt démontré une ténacité exceptionnelle, gardant l'espoir d'obtenir des statuts plus élevés dans le futur.

#### **1.2.4.1- Les ressources intérieures**

L'espoir de même que l'optimisme, la persévérance et la détermination sont des traits récurrents qui marquent les trajectoires d'insertion professionnelle des immigrants qualifiés (Belhassen-Maalaoui, 2008; Cardu, 2007; Tastsoglou et Miedema, 2005). Ces attitudes positives constituent des ressources intérieures qui aident à faire face aux barrières posées au cours des trajectoires et sont apparemment utilisées de façon récurrente par les femmes immigrantes (Cardu, 2007). Dans une monographie qui regroupe plusieurs études sur la situation professionnelle de femmes immigrantes, Bradley et Healy (2008) constatent qu'elles sont des architectes actives de leurs carrières. Plusieurs d'entre elles sont des modèles dans leurs milieux, notamment parce qu'elles font preuve d'ambition et savent créer des occasions de succès, notamment par le travail autonome. Les femmes immigrantes rencontrées au Canada par Man (2004) et Suto (2009), ainsi que par Riaño et Baghdadi (2007) en Suisse, sont actives elles aussi dans leurs démarches de requalification et face aux conditions défavorables qu'elles rencontrent sur le marché du travail : elles forment notamment leurs propres associations pour faire reconnaître leurs droits et mobilisent leurs ressources personnelles pour accéder au marché du travail.

Une personne qui garde l'espoir ressent généralement un contrôle sur son parcours et croit pouvoir le transformer. Quelques chercheurs indiquent que le sentiment de contrôle et

*l'agentivité*<sup>12</sup> constituent des lunettes particulières à travers lesquelles plusieurs immigrants interprètent leurs parcours. Blain (2006) désigne même *l'agentivité* comme une notion centrale présente chez les immigrants qui parviennent à se requalifier : la personne qui croit détenir le pouvoir de se reconstruire réinterprétera son parcours en lui donnant un sens nouveau et réinvestira sa place dans la nouvelle société. Chez les Colombiens rencontrés, tous sentent qu'ils contrôlent le présent, sont optimistes face à l'avenir et reconnaissent l'importance de faire des compromis pour concrétiser leurs projets. Cependant, ils reconnaissent aussi l'importance des causes externes de leurs difficultés, de nature providentielle ou structurelle, et diminuent ainsi le poids de leur responsabilité individuelle.

Itzhaky et Ribner démontrent qu'un fort sentiment de contrôle augmente le potentiel de satisfaction : « The more that immigrant group members feel in control of their lives (...) the greater the potential for satisfactory experiences in the new environment » (1999, p.136). Toutefois, dans une étude récente des données de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada, Houle et Schellenberg (2010) révèlent que les immigrants titulaires d'un diplôme universitaire sont significativement moins susceptibles que les autres immigrants de se déclarer satisfaits de leur vie au Canada et d'indiquer que leur vie répond à leurs attentes. Les auteurs soulignent que des facteurs économiques autant que sociaux sont fortement corrélés avec la satisfaction de la vie au Canada. Une forte proportion des répondants affirme cependant, quatre ans après leur arrivée, qu'ils prendraient à nouveau la décision de migrer au Canada s'ils avaient à le faire, ce qui indique que plusieurs facteurs entrent en ligne de compte dans l'évaluation de la satisfaction.

#### **1.2.4.2- L'insertion professionnelle et la reconstruction identitaire**

Quelques auteurs parmi ceux qui abordent la subjectivité des parcours d'insertion chez les immigrants se sont penchés sur les différentes stratégies identitaires mises en place par les immigrants pendant le processus nécessaire d'ajustement de l'identité psychosociale et

---

<sup>12</sup> *L'agentivité*, autrement dit, la perception de la personne en tant qu'agente ou actrice de son parcours, est un concept qui se situe à l'opposé du déterminisme social, idée selon laquelle la société impose des rôles aux individus (Blain, 2006).

professionnelle, nommé la reconstruction identitaire<sup>13</sup> (Cardu et Sanschagrin, 2002). Pour accéder au nouveau marché du travail, les immigrants choisissent différents moyens, qui orienteront leur parcours postmigratoire. À titre d'exemple, les Colombiens dans les Laurentides utilisent des stratégies de présentation de soi à travers leurs discours et leurs fréquentations. Quelques-uns redéfinissent leur image: ils cachent leur profession auprès des employeurs et des collègues et se déqualifient dans leur curriculum vitae pour accéder à un travail (Blain, 2005). Certains optent plutôt pour la « cristallisation » de leur ancienne identité professionnelle, qui leur procure crédibilité et autorité, en choisissant de s'y identifier, peu importe leur occupation, ou encore en entretenant des réseaux sociaux (parfois ceux demeurés dans le pays d'origine) qui leur permettent de préserver leur statut prémigratoire. Enfin, d'autres cherchent de nouvelles sources de valorisation pour donner un sens à leur place dans le pays d'accueil, comme la sécurité ou la qualité de vie (Blain, 2005). Chez les femmes immigrantes à Québec, Cardu (2007) observe que leurs stratégies identitaires prennent souvent la forme du développement d'habiletés dans un nouveau domaine professionnel.

#### **1.2.4.3- La migration, souvent synonyme de désillusion**

Lorsqu'on s'attarde à l'expérience vécue par les immigrants qualifiés, on peut observer également un écart important entre les attentes professionnelles et la réalité postmigratoire (Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2006; Houle et Schellenberg, 2010; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; Man, 2004). Le Canada et le Québec projettent une image d'eux-mêmes à l'étranger comme des milieux d'accueil respectueux des immigrants avec une bonne qualité de vie et une activité économique florissante, ce qui laisse présager, chez les personnes envisageant la migration, une carrière à la hauteur de leurs ambitions (Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007). Puisque cette image s'avère presque toujours différente en réalité, certains immigrants se sentent frustrés, indignés ou désillusionnés (Man, 2004), déçus ou choqués (Belhassen-Maalaoui, 2008; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007), voire même trompés et trahis (Bauder, 2003). L'information obtenue ne les prévenait pas que leur capital humain pourrait être dévalué après la migration (Blain, 2006). Le déclassement mène certains immigrants vers un désenchantement, un sentiment d'échec de leur migration et un repli sur eux-mêmes ou vers

---

<sup>13</sup> Les définitions des concepts d'identité, de reconstruction identitaire et de stratégies se trouvent au deuxième chapitre.

leurs groupes ethnoculturels (Belhassen-Maalaoui, 2008). Enfin, Houle et Schellenberg (2010) constatent que la divergence entre les attentes et la situation vécue au Canada est particulièrement importante pour les immigrants âgés de 35 à 54 ans, qui se disent moins satisfaits de leur situation que les plus jeunes. Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO, 1999) remarque à cet effet que les immigrants plus âgés ont plus de difficulté à obtenir un emploi et Blain (2005) affirme que le déclassement est plus difficile à vivre chez les personnes ayant migré à un âge plus avancé, ce qui peut certainement expliquer une part de l'insatisfaction des immigrants plus âgés.

#### **1.2.4.4- La subjectivité du déclassement professionnel**

Plusieurs des recherches susmentionnées, qui abordent l'aspect subjectif des parcours postmigratoires des immigrants qualifiés, fournissent des données nuancées sur la subjectivité du déclassement. Les chercheurs observent que les réactions face à cette situation peuvent varier et que le sentiment de déclassement ne correspond pas nécessairement à sa mesure objective<sup>14</sup>. Blain (2005; 2006) est l'une des rares chercheuses à avoir étudié spécifiquement la subjectivité du déclassement et des parcours d'insertion professionnelle des immigrants au Québec. Elle remarque des perceptions variées, presque opposées les unes aux autres : un premier pourra vivre la déqualification comme une période de détresse qui met en péril sa confiance en lui, un deuxième trouvera suffisamment de valorisation dans un emploi déclassé, tandis qu'un troisième considérera l'emploi déclassé comme une transition nécessaire et pourra en retirer une satisfaction et y voir une occasion positive de créer des réseaux de contacts.

Les constats qui ressortent des études sur la subjectivité du déclassement amènent à classer les réactions face à ce phénomène selon trois styles, que Kelly et ses collègues (2009) nomment les « *coping mechanisms* », ou mécanismes d'adaptation, soit accepter le déclassement comme un passage nécessaire vers la réappropriation de son statut prémigratoire; le refuser et le fuir en tentant de se requalifier; ou encore, accepter cette déqualification à long terme.

---

<sup>14</sup> Les mesures objectives et subjectives de la déqualification sont abordées au deuxième chapitre.

Certains immigrants qualifiés réagissent au déclassement professionnel en choisissant de rationaliser la situation : ils perçoivent le déclassement comme un passage nécessaire, ou même un tremplin qui leur permettra la requalification et conservent le projet de réintégrer leur profession dans le pays d'accueil (Blain, 2006; Cardu, 2007; Kelly *et al.*, 2009). Plusieurs des Philippines rencontrés à Toronto (Kelly *et al.*, 2009) acceptent la chute de statut professionnel comme une étape naturelle de la migration et acceptent de faire ce sacrifice au nom de leurs enfants. Plusieurs Maghrébins à Montréal choisissent, pour intégrer le marché de l'emploi et ainsi éviter l'aide sociale, de recourir aux réseaux ethniques qui les conduisent presque invariablement vers des emplois précaires et déqualifiés. Ils acceptent ces emplois provisoires en attendant de pouvoir accéder à un poste qui correspond à leurs attentes (Belhassen-Maalaoui, 2008).

Chez d'autres immigrants, la période de déclassement représente un passage ni volontaire, ni accepté, à laquelle ils réagissent en cherchant à la fuir aussi rapidement que possible. À titre d'exemple, Belhassen-Maalaoui (2008) affirme que les immigrants qui font le choix du travail autonome le font parce qu'ils refusent de s'insérer « à rabais » dans des emplois déqualifiés. Certains chercheurs avancent que ce désir de fuir le déclassement survient lorsqu'il est perçu par les immigrants comme une injustice ou une discrimination résultant de facteurs externes et limitant leurs possibilités sur le marché du travail (Chicha et Deraedt, 2009; Kelly *et al.*, 2009; Tastsoglou et Miedema, 2005). C'est le cas, entre autres, chez les immigrants d'origine asiatique à Vancouver qui attribuent leur déclassement surtout à des barrières systémiques, soit la dévaluation des titres et des expériences de travail acquis à l'étranger ainsi que la discrimination raciale (Bauder, 2006). La perception est semblable chez les femmes rencontrées dans les Maritimes par Tastsoglou et Miedema (2005), qui se disent inadéquatement intégrées dans le marché du travail canadien. Pour leur part, les immigrants rencontrés par Bauder (2003) sont déçus par le manque de possibilités qui leur sont offertes au Canada et certains perçoivent le « mur de verre » auquel ils se butent comme une façon de préserver les hauts segments du marché du travail pour les Canadiens d'origine. Selon toutes les femmes qualifiées rencontrées par Suto (2009), « travailler en dessous de leurs capacités » résulte des pratiques des employeurs canadiens et des politiques édictées par les organismes de réglementation professionnelle.

Certaines personnes déclassées ont une autre réaction : elles sont en mesure d'accepter leur situation à long terme, entre autres grâce à leurs choix de stratégies identitaires (Cardu, 2007). Par exemple, des personnes immigrantes trouvent une source de valorisation, de reconnaissance et de satisfaction autre que le statut professionnel et vivent ainsi plus facilement la mobilité professionnelle descendante (Blain, 2006; McCoy et Masuch, 2007). La reconnaissance sociale peut être obtenue auprès des proches demeurés dans le pays d'origine ou auprès de l'employeur et des collègues : même dans un poste déclassé, le statut lié à la profession d'origine peut être sauvegardé (Blain, 2006; Kelly *et al.*, 2009). Pour relativiser et accepter la déqualification, d'autres immigrants choisissent d'accorder davantage d'importance à des aspects de la vie hors du travail, comme le rôle de parent, ou encore, certains peuvent y trouver l'occasion désirée de se réorienter dans un nouveau domaine (Blain, 2006). Plusieurs immigrants philippins à Toronto qualifient le déclassement de situation dégradante, mais malgré cela, ils se donnent généralement un sentiment d'inévitabilité pour mieux vivre avec cette situation de déprofessionnalisation : 40% du groupe interrogé se disent satisfaits ou très satisfaits de leur situation professionnelle (Kelly *et al.*, 2009).

Bien que le déclassement puisse être perçu de différentes façons, il représente souvent un moment difficile à vivre et implique soit déception, perte de confiance ou frustration chez une grande part des professionnels immigrants (Blain, 2005; Belhassen-Maalaoui, 2008; McCoy et Masuch, 2007). Le déclassement et la chute de statut qu'il implique représentent pour certains immigrants qualifiés l'obligation de faire le deuil de leur ancienne profession et de « recommencer à zéro » la vie professionnelle dans le pays d'accueil (Blain, 2005; 2006). Les immigrantes qualifiées qui travaillent dans le secteur manufacturier à Montréal, interrogées par Lakrouz (2006), vivent difficilement leur déqualification : la précarité est leur trait commun. Celles rencontrées à Montréal par Chicha (2009) se sentent parfois enfermées dans le cercle vicieux des emplois précaires. Kelly et ses collègues (2009) observent également, chez les immigrants déclassés, des problèmes sociaux et familiaux et même, parfois, des retours au pays d'accueil. Pour leur part, les immigrantes professionnelles qui deviennent femmes au foyer voient parfois le déclassement comme une menace à leur identité professionnelle, ne sachant pas si elles seront en mesure d'accéder à nouveau au marché de l'emploi pour la préserver (Liversage, 2009a).

On peut dès lors affirmer, après la revue des principaux écrits, que les parcours d'insertion professionnelle des immigrants qualifiés sont marqués par des spécificités, notamment chez les femmes, qui les désavantagent et peuvent freiner leurs ambitions professionnelles. Bien que la littérature scientifique sur le sujet soit en effervescence, il demeure cependant que la compréhension du phénomène dans ses multiples aspects est encore loin de faire l'unanimité et nécessite des investigations plus approfondies, avant tout en ce qui concerne les parcours d'insertion des immigrants hors des grands centres urbains, notamment à Québec.

### **1.3- La pertinence de la recherche**

Les considérations faites jusqu'ici amènent à affirmer la pertinence autant scientifique que sociale de la présente étude. D'une part, cette recherche sur l'insertion professionnelle des femmes immigrantes de Québec viendra combler une partie du manque des connaissances empiriques sur ce sujet. En effet, peu d'études concernent spécifiquement les femmes immigrantes, et encore moins se sont intéressées à la subjectivité du phénomène. De plus, plusieurs écrits décrivent la réalité des grands centres urbains comme Montréal ou Vancouver (Bauder, 2006; Belhassen-Maalaoui, 2008; Chicha et Charest, 2008), mais encore peu d'études récentes portent sur les expériences d'immigration dans des lieux d'établissement à faible densité d'immigrants comme la ville de Québec (Cardu, 2007; Vatz Laaroussi *et al.*, 2007). Benhadj recommande justement de continuer à recueillir des données, surtout qualitatives, sur les femmes d'origine étrangère établies à Québec et suggère la modalité de cette recherche : « il serait possible de faire participer les femmes immigrantes pour définir leurs propres [réalités] » (2005, p.33).

D'autre part, la pertinence sociale de la recherche peut s'affirmer selon plusieurs points de vue. D'abord, l'étude prend racine dans le domaine du service social, une discipline orientée vers la réduction des problèmes sociaux des populations vulnérables, dont les femmes immigrantes font partie (Landry, 1995; Vatz Laaroussi *et al.*, 1996). La présente recherche permet de connaître et de faire connaître cette population, dans l'optique de pouvoir mieux intervenir auprès d'elle. Les intervenants sociaux et les employés des services appelés à travailler auprès d'une clientèle multiculturelle bénéficieront de ces connaissances pour donner un support

adéquat aux personnes immigrantes dans leur démarche d'insertion professionnelle. De plus, considérant la volonté des gouvernements canadien et québécois d'attirer encore davantage d'immigrants qualifiés vers leurs milieux d'accueil ciblés, dont la ville de Québec, la présente démarche s'inscrit dans une vague d'études nécessaires qui s'intéressent au vécu des personnes immigrantes et permettent ainsi de mieux préparer le terrain pour une intégration raisonnée. Enfin, l'étude pourra aussi contribuer à l'émergence de conditions qui favoriseraient l'avènement d'une société plus égalitaire, une aspiration justement poursuivie par les travailleurs sociaux (Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec, 2006). Comme le dit Mailloux (2005), mieux connaître les femmes immigrantes permet aussi de mieux reconnaître leur apport présent et potentiel à la société québécoise. La présente recherche permettra donc, en analysant empiriquement la situation spécifique des femmes immigrantes à Québec, de faire avancer les connaissances sur le phénomène de l'intégration professionnelle des immigrantes pour ainsi contribuer à l'amélioration de la concordance des services avec leurs besoins réels. Ceux-ci étant davantage comblés, les femmes immigrantes pourront apporter une contribution plus importante à la société du Québec et se voir davantage reconnues.

#### **1.4- Les objectifs de la recherche**

Cette étude a pour objectif principal de rendre compte des perceptions qu'ont les femmes immigrantes qualifiées de leurs propres expériences d'insertion professionnelle à Québec. Ainsi, les objectifs spécifiques qui dirigent l'investigation se situent dans le souci primordial de dégager le côté subjectif des situations telles que vécues. Ils sont les suivants :

- ✓ Décrire les expériences d'insertion professionnelle pré et postmigratoires, de la mobilité professionnelle et de la déqualification postmigratoires telles que vécues par les femmes immigrantes qualifiées à Québec;
- ✓ Faire une typologie de leurs parcours professionnels postmigratoires;
- ✓ Identifier les stratégies postmigratoires qu'elles ont mises en œuvre pour l'insertion professionnelle et la requalification;
- ✓ Discerner certains facteurs d'influence qui orientent leurs trajectoires professionnelles.

## CHAPITRE 2- CADRE D'ANALYSE

*Chaque chercheur a ses valeurs,  
ses croyances et son cadre de référence théorique;  
en cela, il ne peut nier sa subjectivité.*  
(Turcotte, 2000, p.56)

La perspective épistémologique et le cadre conceptuel décrits dans ce chapitre serviront de cadre pour l'analyse des données à recueillir auprès des femmes immigrantes. La figure 2 conclut le chapitre en présentant de façon visuelle plusieurs des concepts retenus pour cette recherche.

### **2.1- Cadre épistémologique : interactions, perceptions et systèmes**

La présente étude, qui se situe d'emblée dans le courant de la recherche qualitative, est appuyée sur une philosophie plutôt humaniste (Bugental, 1964) que positiviste, pour observer et comprendre les phénomènes humains par l'expérience qu'en retirent les personnes qui les vivent ainsi que sur la sociologie compréhensive, qui « cherche à saisir le sens qui oriente la conduite des acteurs » (Tremblay, 2008, p.17). La subjectivité des phénomènes constitue donc le point de vue choisi pour aborder le sujet. À l'intérieur de ce cadre scientifique large, trois approches qui s'interpellent l'une et l'autre, sont retenues en tant que balises pour l'investigation et l'inspirent tout autant. Il s'agit de l'interactionnisme symbolique, de l'approche interculturelle auprès des migrants et du modèle interculturel systémique.

#### **2.1.1- L'interactionnisme symbolique**

L'interactionnisme symbolique comme perspective d'analyse sera présente dans chaque aspect de l'investigation, considérant que la compréhension des situations vécues ne peut se faire sans connaître ce que les personnes comprennent elles-mêmes de leur vécu (Charon, 2003). Ce paradigme mène à porter une vision particulière sur le phénomène de l'insertion professionnelle, qui ne saurait exister sans interactions entre les immigrants et la société d'accueil. En adoptant un point de vue interactionniste, on considère que les acteurs d'un phénomène s'influencent mutuellement et continuellement. Il s'en suit que les décisions qui

sont prises par un individu et les actes qui en découlent dépendent non seulement des interactions qu'il a avec les autres, mais aussi de sa perception de ces interactions, modifiée continuellement selon le contexte (Charon, 2003). Pour les interactionnistes, cette notion de perception est essentielle : ce que nous faisons ne provient pas de la réalité telle qu'elle est, mais plutôt de comment nous la définissons (Charon, 2003). Puisque chaque nouvel arrivant perçoit et vit sa situation de manière unique (Ouellet, 2008), ce qui importe dans la présente recherche sera donc la définition, ou perception, que les immigrantes qualifiées accordent à leur propre situation.

Le concept d'identité pourrait faire l'objet d'un chapitre à lui seul, de par sa complexité et de par la multitude de chercheurs et de théoriciens qui s'y sont attardés. On peut préciser ici, pour les besoins de la recherche, que les interactionnistes considèrent l'identité, ou le *soi*, comme un filtre perceptif : elle régit toutes les situations vécues par la personne en y attribuant un sens. Elle comporte deux composantes majeures : le *moi*, fait des perceptions et interprétations des attitudes d'autrui, et le *je*, formé de la perception que l'individu a de lui-même (Le Breton, 2004). L'interaction entre le *moi* et le *je* est ce qui mène à adopter un comportement (Coulon, 2002). L'identité n'est pas fixe, mais se construit plutôt à partir des circonstances et des situations vécues, fruit à la fois de la réflexion et des interactions avec la structure sociale (Le Breton, 2004).

La revue de la littérature a soulevé le fait que la satisfaction quant aux expériences vécues dépend à la fois des individus et des circonstances. Les interactionnistes précisent que les besoins nécessaires à la satisfaction peuvent varier aussi selon le type de culture<sup>15</sup> dans laquelle la personne a été socialisée. Chez les individus des sociétés communautaires, la reconnaissance sociale est intimement liée à la satisfaction. Chez ceux des cultures plus individualistes, le désir de succès personnel y est souvent substitué et passe avant tout par la réussite au travail (Coulon, 2002).

---

<sup>15</sup> La culture étant comprise ici comme un ensemble lié de manières de penser, de sentir et d'agir plus ou moins formalisées qui, étant apprises et partagées par une pluralité de personnes, servent d'une manière à la fois objective et symbolique à constituer ces personnes en une collectivité particulière et distincte (Rocher, 1969, p.88).

L'approche interactionniste implique aussi, pour la présente étude, que la personne immigrante ne subit pas les événements qui ponctuent son parcours, mais qu'elle est plutôt l'actrice active de son insertion. Cet angle d'analyse permettra de poursuivre la visée de la recherche en prenant un recul par rapport à l'idée prédominante selon laquelle l'immigrant subit passivement et souffre des bouleversements dans la société d'accueil et de problèmes tels que la déqualification professionnelle. Somme toute, la vision proposée par l'interactionnisme symbolique s'arrime bien avec l'objectif général de la recherche : saisir les perceptions qu'ont les femmes immigrantes de leurs expériences, par les significations individuelles qu'elles en formulent.

### **2.1.2- L'approche interculturelle auprès des migrants**

L'approche interculturelle auprès des migrants, telle qu'appliquée au contexte des services sociaux québécois par Cohen-Emerique (2000), apporte un éclairage pertinent sur les interactions en contexte de diversité ethnique. L'interculturel, « c'est l'interaction de deux identités qui se donnent mutuellement un sens dans un contexte à définir à chaque fois » (Cohen-Emerique, 2000, p.172). L'approche porte donc une connotation interactionniste qui comporte trois perspectives permettant de concevoir la relation interculturelle : la subjectivité de la culture, l'interaction entre les individus ou le rapport du *je* avec autrui, qui place la différence culturelle non plus comme un absolu, mais comme relative à soi-même et enfin, une perspective situationnelle, soit la reconnaissance de la différence de statuts entre les individus porteurs de culture, source de préjugés, stéréotypes et représentations négatives qui influencent l'interaction (Abdallah-Preteille, 1986). Cette approche est appropriée non seulement à la relation d'aide, mais à tous les contextes qui impliquent des interactions entre différents porteurs de culture (Roy, 2000), comme tel est le cas de la présente investigation.

L'approche interculturelle suggère une attitude à adopter qui se fonde sur le respect de l'interlocuteur et de sa vision du monde. Cette compétence interculturelle peut être atteinte par une démarche de décentration de sa culture, en prenant conscience de ses propres références culturelles et en s'efforçant de « voir avec les yeux de l'autre » (Cohen-Emerique, 2000, p.168) pour interpréter sa situation. L'objectif de la démarche est de diminuer l'effet des écrans qui bloquent la communication interculturelle : l'ethnocentrisme qui nous pousse naturellement à

évaluer l'autre selon nos cadres de référence culturels et bloque notre ouverture, les préjugés, les stéréotypes ainsi que les modèles professionnels souvent empreints d'une « conception individualiste de la personne » (Cohen-Emerique, 2000, p.168). En ce sens, l'identité même du chercheur est un filtre qui peut faire obstacle à la communication et qui doit être reconnu au moment de la rencontre des femmes immigrantes.

Cette approche a donc orienté le choix de l'entretien semi-directif (voir le 3<sup>e</sup> chapitre) pour mener la collecte des données. À l'étape des entrevues, moments de rencontres interculturelles, l'approche donne des outils pour réduire les risques de mésinterpréter les propos, les signes non verbaux ou les réactions des femmes interrogées, qui risquent de posséder des cadres de référence culturels différents de ceux du chercheur. L'approche interculturelle s'avère utile également dans un contexte plus large. Elle améliore la compréhension du processus que la personne immigrante est appelée à vivre au quotidien dans son nouveau milieu : l'immigrant confronte, compare et transforme son identité dans un contexte interculturel (Cohen-Emerique, 1993).

### **2.1.3- Le modèle interculturel systémique**

Cohen-Emerique (2000) affirme que le contexte dans lequel s'inscrit la personne immigrante est à prendre en compte pour analyser sa situation, puisqu'il facilite ou entrave son inclusion dans la société d'accueil. Rachédi et Legault (2008) ont donc créé le modèle interculturel systémique en joignant l'approche interculturelle de Cohen-Emerique avec l'approche systémique écologique (Heffernan, Shuttlesworth et Ambrosino, 2008; Lacroix, 1990), une approche clé dans le domaine du service social.

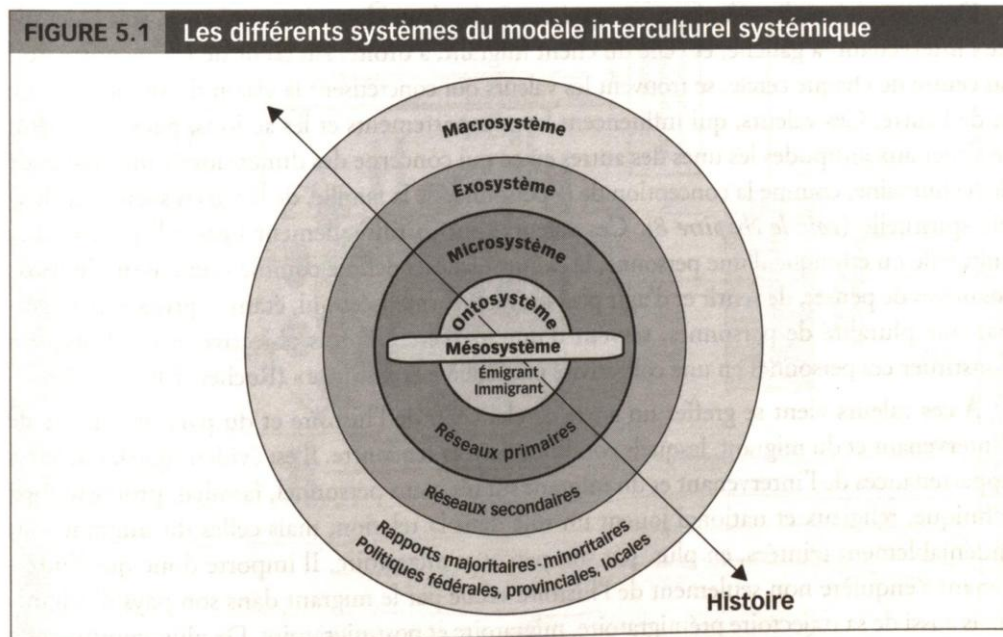
L'approche systémique écologique met en lumière les différents systèmes interdépendants dans lesquels évolue une personne selon leur proximité avec elle, qui exercent tous une influence sur sa situation. Le *microsystème* est constitué des réseaux primaires, c'est-à-dire, des individus qui ont des affinités personnelles et sont liés dans des cadres non institutionnels, comme la famille, les voisins et les amis. Le *mésosystème*, lui, représente les interactions entre les personnes et les groupes du microsystème. L'*exosystème* est formé des réseaux secondaires, soit les personnes liées à l'individu par un cadre institutionnel, formel ou non formel, comme les organismes communautaires, l'école, le quartier, le travail et les lieux de culte. Le *macrosystème* se situe au

niveau structurel et inclut les valeurs sociales, les législations, les politiques et les rapports de pouvoir qu'on y retrouve (Heffernan *et al.*, 2008; Lacroix, 1990).

Rachédi et Legault (2008) y ajoutent l'*ontosystème*, qui inclut l'identité et la vision du monde de l'individu, puisqu'elles orientent aussi ses interprétations de la réalité ainsi que les choix et les comportements qui en découlent. Quelques précisions quant à l'identité des personnes immigrantes aident à mieux saisir ce concept complexe. Entre autres, il faut savoir que l'identité de l'immigrant présente de multiples facettes : elle est liée notamment à sa classe sociale, à ses expériences de vie pré et postmigratoires et à ses appartenances diverses (Cohen-Emerique, 1993; 2000). Dans la visée de cette étude, il est pertinent de souligner que la perception qu'un individu a de lui-même en rapport avec le travail, autrement dit, son identité professionnelle (Dubar, 1994), est une facette importante de l'*ontosystème* sur laquelle l'attention sera tournée au moment de présenter les résultats des analyses. Cohen-Emerique (2000) précise aussi que les perceptions qui composent l'identité constituent les cadres de référence selon lesquels chaque immigrant construit sa réalité et forge ses aspirations personnelles et professionnelles. À la manière de lunettes culturelles, les perceptions constituent des grilles de lecture de sa réalité.

Leur modèle interculturel systémique (figure 1) est développé spécifiquement pour la compréhension de l'intégration des immigrants. Il constitue une « grille de lecture de la situation de l'immigrant, grille qui permet de mieux comprendre cette situation » (Rachédi et Legault, 2008, p.123) en considérant que les éléments issus des immigrants eux-mêmes autant que de leur environnement modèlent la façon dont ils perçoivent leur situation. Cette approche globale et interactionniste répond d'emblée à la visée de la présente recherche et guidera l'analyse des données.

Figure 1- La situation de l'immigrant selon le modèle interculturel systémique



Source : Rachédi et Legault, 2008, p.123

Somme toute, ces trois approches intimement reliées s'agencent bien pour porter un regard sur la subjectivité des parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes. Les trois approches s'intéressent aux interactions et à l'identité en tant que filtre perceptif et placent le chercheur comme partie prenante de la réalité observée : pour interpréter adéquatement l'altérité, il doit se situer par rapport à ses propres interprétations et identifier les perceptions de celui avec qui il interagit pour « voir avec les yeux de l'autre » (Cohen-Emerique, 1993, p.168). Telle sera justement l'attitude adoptée pour aborder la réalité des femmes immigrantes à Québec.

## **2.2- Concepts clés pour l'analyse des parcours**

Outre les éléments déjà présentés dans la section précédente, certains autres concepts se doivent d'être définis, en tant qu'ils seront des points de repère majeurs pour répondre aux objectifs spécifiques de la recherche. Ils forment le cadre conceptuel de l'étude et sont regroupés selon six thèmes : la migration, les mécanismes d'inclusion des nouveaux arrivants, la reconstruction identitaire, les parcours d'insertion et la mobilité professionnelle, la déqualification et l'exclusion ainsi que les stratégies d'insertion et de requalification.

### **2.2.1- La migration**

Pour l'analyse de la situation des personnes immigrantes, les auteures du modèle interculturel systémique soulignent l'importance de considérer aussi bien le ici et maintenant que l'avant et l'après de la migration pour éviter d'enfermer la vision portée sur l'immigrant à son seul statut de migrant. La migration est alors considérée en tant qu'un processus qui se divise en trois contextes temporels à prendre en considération : les situations prémigratoire, migratoire et postmigratoire (Rachédi et Legault, 2008). Ces trois étapes de la trajectoire migratoire balisent les types de données à recueillir dans cette étude.

Pendant la trajectoire migratoire, l'étape de la migration internationale concerne le trajet entre un pays d'origine et un pays d'accueil (Fronteau, 2000). La migration prend fin avec l'arrivée et l'approbation en tant que résident permanent, mais le terme immigrant endosse souvent une signification plus large et sa désignation demeure pendant des années : il s'applique à tous ceux et celles qui ont vécu la migration et qui résident de façon permanente dans un pays d'accueil (Suto, 2009). Dans le cadre de cette investigation, l'attention sera tournée plus précisément vers les immigrants arrivés depuis moins de 15 ans, possédant un diplôme universitaire. Les termes immigrants qualifiés, universitaires, et professionnels, sont considérés ici comme des synonymes qui réfèrent à ceux qui ont obtenu au moins un diplôme universitaire à l'extérieur du Canada, avant la migration.

Dans la présente recherche qualitative, il importe de considérer aussi la dimension subjective et symbolique que comporte l'immigration (Legault et Fronteau, 2008). Elle peut être définie

comme un processus dynamique de passage et d'adaptation entre deux sociétés (Vatz Laaroussi *et al.*, 1996). Elle est à la fois une période de transition (Bilodeau, 1993; Cardu, 2007; Guilbert et Prévost, 2009), un moment de rupture géographique, matérielle et relationnelle dans la vie de l'individu migrant (Legault et Rachédi, 2008) ainsi qu'un moment de reconstruction identitaire qui implique des changements à la fois hors et à l'intérieur de lui (Cardu, 2007). Cette expatriation peut être chargée de sentiments s'approchant à ceux du deuil, mais peut comporter autant de désirs et d'excitation face à la nouvelle expérience de vie qu'elle représente (Legault et Fronteau, 2008). Souvent, émigrer, c'est vouloir améliorer ses conditions de vie dans une société perçue positivement (Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007), vouloir contribuer à cette nouvelle société et, pour bien des familles immigrantes, c'est désirer aussi assurer l'avenir de ses enfants (Suto, 2009). La dynamique migratoire est donc à la fois subjective et objective, imaginaire et réelle, émotionnelle et rationnelle (Legault et Fronteau, 2008).

### **2.2.2- Les mécanismes d'inclusion des nouveaux arrivants**

La période postmigratoire vécue dans la société d'accueil après l'arrivée à destination est celle à laquelle s'intéresse principalement cette recherche. En terre d'accueil, le nouvel arrivant vit des phénomènes tant émotionnels que physiques et connaît différents mécanismes d'inclusion qui lui permettent de s'adapter à son nouveau milieu de vie (Legault et Fronteau, 2008). Il importe de saisir ces mécanismes pour pouvoir appréhender la trajectoire des personnes immigrantes (Rachédi et Fronteau, 2008). Deux de ceux-là sont particulièrement reliés à l'objet de l'étude : l'intégration et l'insertion professionnelle.

#### **2.2.2.1- L'intégration**

L'intégration des nouveaux arrivants constitue un enjeu majeur dans plusieurs milieux d'accueil, dont le Québec. Arsenault et Giroux (2009) résument les différentes caractéristiques de l'intégration en la définissant comme suit :

L'intégration est un processus qui développe la capacité de participer à la société sur tous les plans. Il s'agit d'un processus graduel et continu qui se déroule dans les différentes sphères de la vie de la personne (personnelle, familiale, professionnelle, religieuse,

politique, etc.) et de la société et qui implique autant la personne immigrante que la société en général dans laquelle elle s'insère. (2009, p.42)

Le succès de l'intégration repose donc à la fois sur l'individu et sur la société hôte, qui se doit d'inclure ses nouveaux membres (Legault et Fronteau, 2008). En ce qui concerne l'immigration qualifiée, Rachédi et Fronteau (2008) mentionnent que le pays d'accueil doit s'investir notamment pour favoriser la reconnaissance des acquis et aider à contrer les obstacles structurels à l'emploi comme la discrimination en milieu de travail. Somme toute, l'intégration possède une fonction essentielle : toute personne doit pouvoir et savoir s'adapter dans une société nouvelle pour y fonctionner adéquatement. Le travail, lieu de construction identitaire, de familiarisation avec les valeurs de la société d'accueil et source de reconnaissance sociale, y contribue grandement (Bourmmani, 2001; Pierre, 2005; Rachédi et Legault, 2008; Suto, 2009).

#### **2.2.2.2- Le processus d'insertion professionnelle**

Pour plusieurs personnes immigrantes, un projet migratoire réussi sera synonyme de l'accomplissement des objectifs professionnels. Dans le cas des immigrants économiques, l'occupation d'un emploi est un indicateur qui affirme la légitimité de la migration (Rachédi et Legault, 2008). Pour accéder au travail, l'immigrant passe par un autre mécanisme d'inclusion nommé l'insertion professionnelle, un processus au cœur de la présente investigation.

On appelle communément « insertion professionnelle » la période de négociation des savoirs qui suit la sortie du système de formation et qui vise à accéder à un emploi (Laflamme et Baby, 1993). Pour les immigrants qualifiés formés à l'étranger, l'insertion professionnelle revêt une signification particulière : ils ont, pour la plupart, déjà acquis des expériences professionnelles après leur formation et s'insèrent maintenant dans un marché du travail qui leur est généralement inconnu. La période d'insertion professionnelle, tout comme celle de la migration, est une période de transition (Bilodeau, 1993; Cardu, 2007) offrant des possibilités plus ou moins nombreuses, que l'anthropologue Johnson-Hanks nomme une « conjoncture vitale », qu'elle définit comme étant « a socially structured zone of possibility that emerges around specific periods of potential transformation in a life » (2002, p.871). Cette période transitoire est

un contexte d'apprentissage continu des codes culturels liés au domaine professionnel, de création de réseaux sociaux et de reconstruction identitaire (Cardu, 2007).

### **2.2.3- La reconstruction identitaire**

On a déjà défini brièvement ce que les tenants des trois approches retenues entendent par le concept d'identité, qui n'est pas figée : les perceptions que les immigrants portent sur leur expérience postmigratoire se transforment pendant le parcours (Blain, 2005; Guilbert et Prévost, 2009; Legault et Fronteau, 2008). De fait, l'intégration et l'insertion au sein d'un nouveau marché du travail requièrent des ajustements (Cardu, 2007). L'identité professionnelle, définie comme la perception qu'un individu a de lui-même en rapport avec le travail (Dubar, 1994), par son caractère fluide, dynamique et interactif, fait partie des éléments qui peuvent et doivent être ajustés pour participer à la nouvelle société (Blain, 2005; Cardu, 2007). Pour l'immigrant, la migration est d'abord un moment de déconstruction identitaire, par la perte des repères culturels, puis de reconstruction de son identité dans le but de retrouver une reconnaissance socioprofessionnelle après la migration (Legault et Fronteau, 2008). Pendant la période d'adaptation, l'identité se transforme, se déconstruit, se reconstruit et devient, pour l'immigrant, une nouvelle identité composite, signe de l'aboutissement du processus d'intégration (Legault et Fronteau, 2008). Le nouvel arrivant doit apprendre à composer avec les traits culturels nouveaux, apprendre à recoder sa nouvelle identité en joignant l'ancienne et la nouvelle culture (Rachédi et Legault, 2008) et en y greffant de nouveaux éléments qu'il doit comprendre pour s'insérer sur le marché de l'emploi (Cardu, 2007). Ce processus de transformation est nommé la reconstruction identitaire (Cardu et Sanschagrín, 2002). Il se produit par le lien entre la transaction qui se fait à l'interne, selon le passé de l'individu et sa trajectoire personnelle ainsi que la confiance en ses capacités, et à l'externe, c'est à dire dans l'interaction entre l'individu et son environnement ainsi que les institutions (Dubar, 1994).

### **2.2.4- Les parcours d'insertion et la mobilité professionnelle**

Étant donné les objectifs de la présente étude, il importe de préciser ici les définitions retenues pour chacune des situations dans lesquelles l'immigrant qualifié peut se retrouver au cours de sa trajectoire d'insertion professionnelle postmigratoire, selon qu'il connaisse une mobilité

professionnelle ascendante, descendante ou neutre (Basran et Zong, 1998) depuis le moment de son entrée dans le marché du travail.

Les parcours qui connaissent une mobilité professionnelle ascendante sont ceux qui mènent vers la requalification (Blain, 2006). Si l'insertion professionnelle est la démarche effectuée afin d'obtenir un emploi, la requalification, elle, est la démarche que les immigrants qualifiés mènent pour retrouver leur statut professionnel prémigratoire. Dans la littérature recensée, on peut constater que la requalification ne désigne pas qu'un processus, mais aussi un aboutissement. Une personne requalifiée est donc celle qui occupe un poste dont le niveau requis est équivalent au niveau de formation atteint (Liversage, 2009a; 2009b).

Contrairement à plusieurs études qui utilisent le terme requalification de manière plus générale, la présente étude distinguera, à des fins de précision, les personnes qui ont vécu la réintégration de leur domaine prémigratoire dans la société d'accueil de celles qui ont vécu la requalification dans un autre domaine. Une situation fréquente chez les immigrants qualifiés est justement une réorientation professionnelle dans un domaine professionnel différent de leur domaine prémigratoire (Chicha, 2009), incluant la réorientation vers le travail autonome. La personne réorientée peut connaître une trajectoire ascendante, descendante ou neutre dans son nouveau domaine. On utilisera le terme de mobilité professionnelle neutre, dans cette recherche, lorsque le statut professionnel n'a pas changé depuis l'entrée sur le marché du travail québécois.

Une autre expérience rencontrée par les professionnels immigrants dans leurs parcours d'insertion consiste à vivre une chute de statut socioprofessionnel après la migration, autrement dit, une mobilité professionnelle descendante (Blain, 2006). De manière générale, une personne qui occupe un emploi requérant un niveau de formation moindre que le sien est dite en situation de surqualification ou de sous-emploi (Frenette, 2001; McCoy et Masuch, 2007). Si le sous-emploi est un phénomène global qui s'applique à toute la population surqualifiée, la déqualification est le terme utilisé de façon spécifique concernant les professionnels étrangers (Chicha et Deraedt, 2009; Galarneau et Morrissette, 2008). Autrement dit, la déqualification est l'équivalent de la surqualification chez les immigrants professionnels. La déqualification porte différentes appellations dans la littérature, notamment « dévaluation » ou

« déprofessionnalisation » (Kelly *et al.*, 2009), et comporte parfois des nuances sémantiques, mais le terme désigne généralement un même phénomène. La déqualification professionnelle désignera ici la non-correspondance entre le niveau du diplôme le plus élevé détenu par l'immigrant et le niveau du diplôme exigé par la profession qu'il exerce (Chicha et Deraedt, 2009). Trois différents types de mesures de la déqualification sont utilisés. La mesure normative est fixée entre le niveau d'études et de qualification de l'emploi selon la Classification internationale type des professions (CITP) (Chicha et Deraedt, 2009). La mesure statistique consiste à comparer le niveau d'étude d'une personne avec la moyenne nationale pour son poste et, enfin, la mesure par auto-déclaration s'appuie sur une déclaration du travailleur qui identifie lui-même s'il est déqualifié ou non (Chicha et Deraedt, 2009). Cette dernière mesure est celle retenue dans le cadre de cette recherche qualitative.

On rencontre fréquemment le terme déclassement (Blain, 2006) en guise de synonyme de la déqualification dans la littérature, mais, pour les besoins de la présente étude, le terme sera utilisé plus précisément pour identifier les personnes qui travaillent dans leur domaine de formation, mais dont le niveau de scolarité requis pour l'emploi est inférieur à leur formation. On dira alors de ces personnes qu'elles sont déclassées et non déqualifiées, puisqu'elles demeurent dans leur domaine professionnel d'origine. Il est aussi à retenir qu'occuper un emploi déqualifié ou déclassé peut s'inscrire dans une trajectoire de mobilité ascendante, lorsque ces emplois constituent des tremplins vers la requalification.

La trajectoire professionnelle peut être marquée aussi par une période hors du marché du travail. Par exemple, plusieurs immigrants connaissent une période de chômage (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2006; Cardu, 2007; Chicha et Deraedt, 2009) ou encore, certaines femmes immigrantes qualifiées deviennent temporairement mères au foyer, puis reprennent leur vie professionnelle (Liversage, 2009a; Purkayastha, 2005; Riaño et Baghdadi, 2007).

### **2.2.5- La déqualification en tant qu'une forme d'exclusion**

Dans le cadre de cette investigation, on considérera, comme Rachédi et Fronteau (2008), que la personne immigrante est influencée dans son parcours à la fois par des mécanismes d'inclusion, ainsi que par des forces contraires, des forces d'exclusion, qui viennent entraver le déroulement

de son inclusion. Parmi ces forces d'exclusion, on retrouve les préjugés, l'ethnocentrisme, le racisme, la discrimination et le harcèlement (Bourque, 2008). Leurs définitions ont été abordées dans une multitude d'études, mais l'important ici est plutôt de saisir que l'exclusion est un obstacle auquel les immigrants doivent régulièrement faire face. Une forme d'exclusion intéresse particulièrement la présente recherche. Comme mentionné au premier chapitre, plusieurs chercheurs considèrent que la déqualification, lorsqu'elle est vécue à long terme, constitue une forme d'exclusion qu'ils nomment la marginalisation professionnelle (Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2005; 2006; Cardu, 2007; Chicha, 2009; Chicha et Dereadt 2009; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; Liversage, 2009b; Man, 2004; Smith et Favell, 2006; Suto, 2009).

#### **2.2.6- Les stratégies d'insertion et de requalification**

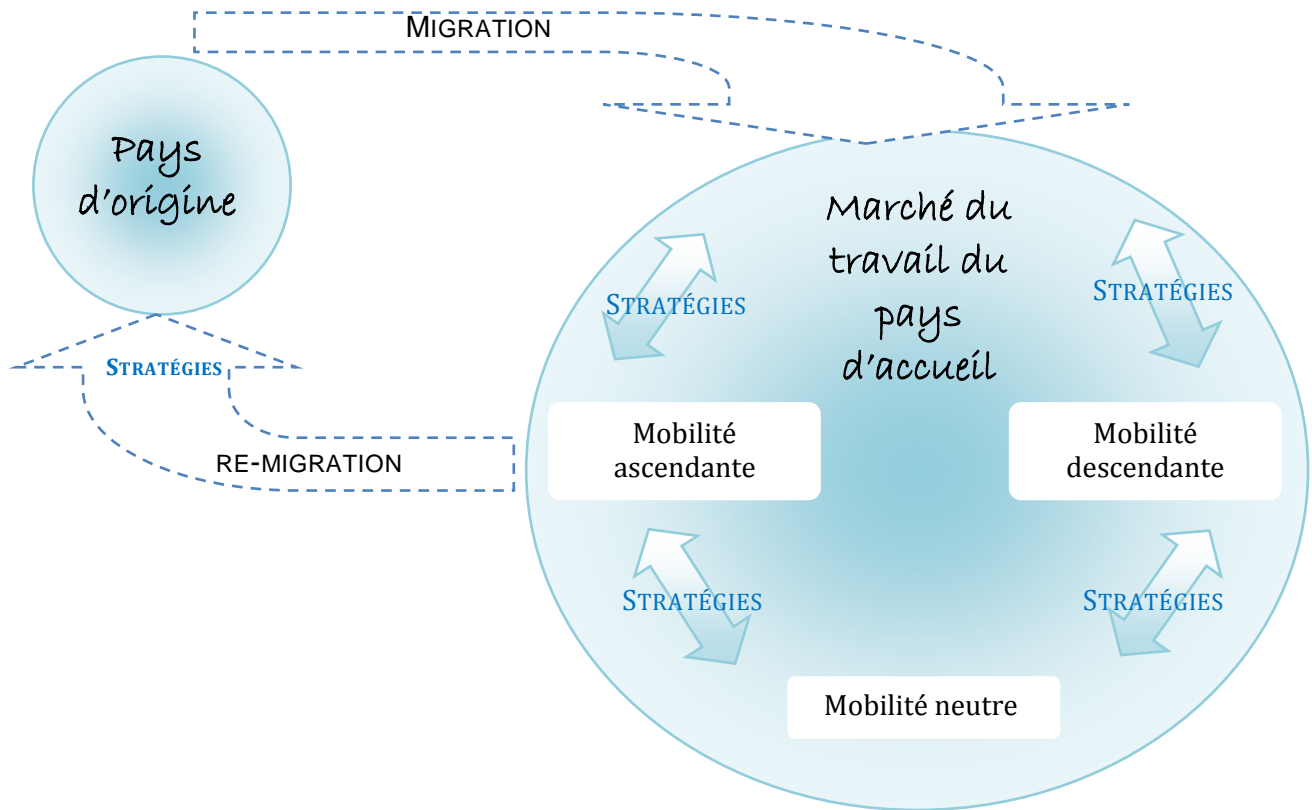
Les stratégies d'insertion professionnelle, telles qu'envisagées dans le cadre de cette recherche, constituent l'ensemble des moyens formels et informels utilisés par un individu pour accéder à un emploi (Laflamme et Baby, 1993) et ainsi éviter l'exclusion (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2005; 2006; Cardu, 2007; Chicha et Dereadt 2009). Les types de stratégies identifiés dans la recension des écrits scientifiques peuvent être retenus pour orienter l'analyse des résultats, soit les stratégies de l'éducation, du marché du travail, familiales et d'ordre personnel. Ces stratégies d'insertion peuvent être utilisées pour mener vers tous les types de postes, selon les besoins, les objectifs et les possibilités qui s'offrent à la personne immigrante. Dans cette étude sur l'immigration qualifiée, l'expression stratégies de requalification sera utilisée de manière spécifique pour désigner les stratégies d'insertion mises en place avec l'objectif de retrouver le statut professionnel prémigratoire, ou du moins de s'en rapprocher. Si la déqualification est vue comme une marginalisation hors des postes de type professionnel, alors les stratégies de requalification servent à lutter contre cette forme de marginalisation (Belhassen-Maalaoui, 2008).

La notion de stratégie identitaire (Cardu et Sanschagrín, 2002) rappelle que les stratégies d'insertion et de requalification mises en place pendant le parcours professionnel postmigratoire sont intimement liées au processus de reconstruction de l'identité professionnelle. Les immigrants, pour franchir les obstacles qui se posent au cours de leur

trajectoire postmigratoire, reconstruisent leur image d'eux-mêmes dans le pays d'accueil en favorisant certaines stratégies identitaires de réaction, de confrontation et d'accommodation, influencées selon le contexte, qui délimitent des conduites axées sur des finalités précises, dans ce cas-ci étant l'insertion et la reconnaissance (Cardu, 2007; Cardu et Sanschagrin, 2002). Cette notion postule que les immigrants sont en mesure d'agir sur la redéfinition de soi d'une manière qui n'est pas passive ou subie, mais bien interactive et dynamique (Blain, 2006; Vatz Laaroussi *et al.*, 1996). On observe de multiples façons de contourner les obstacles. En plus des quelques types de stratégies identitaires énumérés au premier chapitre, elles peuvent être aussi des « ponts entre les deux cultures destinés à diminuer les sentiments de vulnérabilité, maintenir un lien continu avec des personnes familières, une continuité des rôles, favoriser l'émergence de rôles nouveaux, consolider des liens de soutien, etc. » (Cardu et Sanschagrin, 2002, p.92). Devant les possibilités plus ou moins grandes qui leur sont offertes sur le marché du travail, certains immigrants choisissent soit l'acceptation d'un emploi déclassé, le réseautage (Blain, 2006), le retour aux études (Guilbert, 2008), le travail autonome ou la valorisation du rôle de mère au foyer, pour n'en nommer que quelques-uns.

La figure 2 regroupe plusieurs des concepts susmentionnés et présente ainsi de façon visuelle le processus d'insertion professionnelle postmigratoire des immigrantes qualifiées.

Figure 2- Le processus d'insertion professionnelle des immigrantes qualifiées





## CHAPITRE 3- MÉTHODOLOGIE

*Même si elle se réclame à longueur de phrases  
de sa scientificité ou de sa rigueur,  
[la science sociale] n'en demeure pas moins une tentative  
de rendre compte du monde avec des moyens d'homme  
sur une réalité fugace, contrastée, infiniment complexe  
et inaccessible à autre chose qu'à des interprétations.*  
(Le Breton, 2008, p.167)

Ce troisième chapitre présente et justifie d'abord les aspects techniques de la réalisation de l'étude : le type de recherche, la population étudiée et les critères de sélection utilisés pour recruter les participantes, la technique d'échantillonnage, le mode de collecte des données, l'instrument de mesure, ainsi que la méthode choisie pour le traitement et l'analyse des données. Sont ensuite exposées les considérations éthiques prises en compte pour la réalisation de l'étude et ses limites méthodologiques.

### 3.1- Les aspects techniques

Les aspects techniques de la réalisation de cette recherche sur les parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec, tous appuyés sur l'épistémologie présentée au deuxième chapitre, sont d'abord présentés.

#### 3.1.1- Le type de recherche

L'insertion professionnelle des immigrants a été amplement quantifiée dans la littérature : taux de sous-emploi, revenus, taux de chômage, comparaisons avec les travailleurs natifs, etc. Cependant, la manière dont ces personnes perçoivent leur situation, élément dont la compréhension constitue le but premier de la présente recherche, est difficilement quantifiable. Les interactionnistes et plusieurs chercheurs des sciences sociales soutiennent d'ailleurs que les règles de la vie quotidienne sont incalculables (Turcotte, 2000). Le choix du type de recherche s'est donc arrêté sur une démarche qualitative, qui permet de documenter le sujet à l'étude en produisant « des données descriptives, tirées de la perception et de l'expérience des

individus » (Mayer, Ouellet, Saint-Jacques, Turcotte et coll., 2000, p.188). Une méthode empirique d'acquisition des connaissances, par une collecte de données sur le terrain, a été privilégiée. L'étude est de nature descriptive et exploratoire. Comme le soulignent Yegidis et Weinbach (1996), les recherches exploratoires sont utiles lorsque le problème a été identifié dans des recherches antérieures, mais que sa compréhension est limitée. L'aspect exploratoire de l'étude a donc été choisi puisque le sujet spécifique de la subjectivité des parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées a été très peu abordé dans la littérature. L'étude comporte aussi un caractère descriptif, qui permet d'identifier les aspects révélateurs du sujet étudié et d'en faire ressortir les traits saillants. Également, on choisit une logique inductive, privilégiée par l'épistémologie qui guide cette démarche scientifique (Le Breton, 2008; Tremblay, 2008), qui se retrouve dans toutes les étapes du processus, produisant un va-et-vient entre le terrain et la littérature.

### **3.1.2- La population à l'étude et les critères de sélection de l'échantillon**

La population visée par le projet de recherche est constituée des femmes immigrantes qui sont installées dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec (Annexe C) et qui ont obtenu au moins un diplôme universitaire à l'extérieur du Canada. Les membres de l'échantillon typique<sup>16</sup> ont été sélectionnés parmi la population active<sup>17</sup>. Les participantes devaient être soit à la recherche d'un emploi, ou encore, avoir déjà occupé un emploi depuis leur établissement au Canada, avoir 18 ans ou plus, être établies au pays depuis une à quinze années et vivre dans la RMR de Québec depuis au moins une année. Pour tenir compte de la diversité des profils au sein de la population immigrante de Québec (Cardu, 2007), les participantes ont été choisies en recherchant une variété quant à leurs origines culturelles, leurs moments d'arrivée au Canada, leurs langues maternelles, leurs statuts socioéconomiques et leurs situations familiales<sup>18</sup>. Puisqu'il existe apparemment une plus grande réticence des employeurs devant les diplômes acquis dans les pays en développement (Chicha et Charest, 2008), une variété a aussi été

---

<sup>16</sup> Les femmes qui le composent ont été choisies à la fois selon des caractéristiques précises et parce qu'elles représentent des aspects différents de l'objet d'étude.

<sup>17</sup> L'expression « population active » désigne l'ensemble des personnes qui exercent une activité professionnelle rémunérée ou qui cherchent à en exercer une (Office québécois de la langue française, 2006).

<sup>18</sup> On entend ici par « situation familiale » le nombre d'enfants, l'état civil au moment de la migration ainsi qu'au moment de l'entrevue et l'origine du conjoint.

recherchée quant aux régions où la formation a été effectuée et les femmes rencontrées ne correspondaient pas toutes à des minorités visibles<sup>19</sup>. En plus de ces éléments, l'échantillon est diversifié aussi selon les états civils, les âges et les domaines de formation. Enfin, tous les types de résidents permanents<sup>20</sup> ont fait l'objet du recrutement.

### **3.1.3- La technique d'échantillonnage**

Pour former l'échantillon, l'objectif de dix participantes avait été fixé. La participation ayant été facile à obtenir, quinze femmes se sont montrées intéressées, mais compte tenu de la limite de temps disponible pour la réalisation de la recherche, douze femmes ont finalement été rencontrées. Ce nombre s'est avéré suffisant pour assurer la diversité recherchée quant aux caractéristiques énumérées ci-haut.

L'échantillon a été constitué selon une méthode non probabiliste. La méthode boule-de-neige avait d'abord été envisagée. Cependant, des contacts personnels ont permis d'approcher une dizaine d'institutions et organismes de la ville de Québec qui œuvrent auprès des personnes immigrantes (par la francisation, l'aide à l'emploi et l'aide à l'intégration) pour solliciter leur collaboration dans le recrutement. C'est par cette voie que l'échantillon a pu être comblé. Notons cependant que les annonces de recrutement (Annexe D) qui avaient été affichées dans quelques-unes des institutions n'ont pas donné de résultats pour le recrutement. Quatre réponses positives de participation ont été obtenues par l'entremise directe d'un contact personnel et les huit autres par la communication avec un organisme ou une institution.

Pour obtenir les coordonnées sans briser la confidentialité, le premier contact avec les participantes potentielles était établi par un tiers. Lorsqu'une femme se montrait intéressée, on obtenait ses coordonnées pour la renseigner par téléphone ou par courriel sur le projet de recherche et, advenant son accord, on prenait rendez-vous avec elle pour une rencontre au moment et au lieu de son choix. Il est intéressant de remarquer que certains intervenants des

---

<sup>19</sup> Font partie des minorités visibles « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche (européennes ou caucasiennes) ou qui n'ont pas la peau blanche » (Statistiques Canada, 2006).

<sup>20</sup> Les résidents permanents au Québec sont répartis entre quatre catégories : les immigrants économiques, du regroupement familial, les réfugiés et les autres immigrants. Chaque catégorie inclut le requérant principal, le conjoint et les personnes à charge qui l'accompagnent (ISQ, 2010b).

organismes laissaient présager qu'il serait difficile de trouver des femmes immigrantes qui accepteraient de parler d'elles-mêmes en entrevue. Cette image s'est avérée peu représentative de la réalité ; une fois leurs questionnements éclaircis par des informations sur le projet de recherche, toutes les personnes approchées étaient enthousiastes à l'idée de participer à l'avancement des connaissances concernant l'immigration.

### **3.1.4- Le mode de collecte des données : l'entrevue de recherche**

Pour mener la collecte des données dans le cadre de cette recherche qualitative, la méthode de l'entrevue a été choisie pour sa pertinence au regard du sujet à l'étude, de l'objectif de la recherche ainsi que du cadre théorique. La réalisation d'entretiens de nature qualitative permet de compléter les connaissances acquises par les recherches quantitatives sur le thème de l'immigration, en accédant à certains types de données inaccessibles par d'autres modes de collecte, notamment les attitudes et les perceptions (Boutin, 1997). Daunais (1992) illustre bien le sens de l'entrevue de recherche, en mentionnant qu'y recourir, « c'est considérer qu'il est plus pertinent de s'adresser aux individus eux-mêmes que d'observer leur conduite et leur rendement à certaines tâches ou d'obtenir une autoévaluation à l'aide de divers questionnaires. C'est privilégier le médium de la relation interpersonnelle » (1992, p.274). Comme cet auteur, on considère ici la personne interrogée en tant qu'experte principale de son expérience reliée au phénomène étudié. Les tenants de l'approche interculturelle suggèrent eux aussi de concevoir l'interlocuteur comme un informateur-clé pour mieux comprendre sa vision du monde et sa culture (Cohen-Emerique, 1993; 2000). De plus, l'interactionnisme symbolique s'intéresse à la signification que les acteurs donnent à leurs interactions; l'entrevue fournit un cadre dans lequel la personne exprime la compréhension de sa réalité en ses propres termes (Deslauriers, 1991). L'interactionnisme autant que l'approche interculturelle conçoivent la communication comme un échange de sens (Cohen-Emerique, 1993; Le Breton, 2004; 2008). Les entrevues individuelles, considérées comme des interactions limitées et spécialisées (Deslauriers, 1991), permettent effectivement d'aller puiser le sens que les femmes donnent à leurs expériences.

La forme d'entretien choisie est celle de l'entrevue individuelle semi-structurée à questions ouvertes. Les entrevues individuelles sont priorisées puisque l'objet d'étude est la perception du

phénomène tel que vécu par chacune des personnes interrogées, de manière unique. Le tête-à-tête avec chaque informatrice a permis d'aller puiser plus de détails sur chaque situation que ne l'aurait permis une entrevue de groupe ou un questionnaire et concorde donc bien avec la recherche descriptive. Mayer et ses collègues affirment que « si l'objectif est d'analyser en profondeur la réalité des répondants, il y aura prédominance de questions ouvertes » (2000, p.121), ce qui est donc le cas dans ce projet. De plus, puisque l'analyse de contenu est choisie comme mode d'analyse des données, ces questions ouvertes s'y prêtent particulièrement bien, favorisant l'expression détaillée sur chaque thème (Boutin, 1997).

Pour ce qui est du degré de liberté laissé aux interlocutrices, l'entrevue semi-structurée est le modèle choisi pour demeurer en cohérence avec l'épistémologie, dans cette démarche inductive. Ainsi, la personne interrogée a bénéficié de la marge de manœuvre nécessaire pour aborder sa réalité comme elle l'entend, en répondant selon son propre cadre de référence et non celui de la chercheuse (Cohen-Emerique, 1993). Des thèmes et sous-thèmes prédéterminés balisaient cependant la liberté laissée à l'interviewée, encadrée dans ses réponses de manière semi-directive. Cette forme d'entretien permet alors de faciliter la communication autant avec les immigrantes issues de sociétés communautaires, généralement moins portées à parler de leur expérience individuelle en leur propre nom, qu'avec celles des sociétés plus individualistes, plus enclines à s'exprimer en répondant à des questions ouvertes (Cohen-Emerique, 2000). Enfin, pour porter attention aux éléments verbaux et non-verbaux ainsi que pour les besoins de la méthode d'analyse, l'enregistrement audio a été choisi comme moyen pour recueillir les données pendant les entrevues.

Lors de la rencontre avec chaque participante, à l'automne 2009, la personne était d'abord invitée à lire le formulaire de consentement (Annexe B), à poser toutes les questions qu'elle juge pertinentes et à signer advenant son accord. Les douze femmes rencontrées ont accepté sans réticence de signer, de se prêter à l'entrevue et d'être enregistrées. La traduction du guide d'entrevue en anglais ou en espagnol a été proposée aux participantes non francophones, mais la tâche ne s'est pas avérée nécessaire puisque toutes ont préféré être interrogées en français. L'information générale était amassée par écrit sur une fiche (Annexe E), puis l'enregistrement débutait. Les entrevues se sont déroulées au lieu choisi par les participantes, majoritairement à

leur logement. Les enregistrements ont eu une durée moyenne de 85 minutes, variant entre 44 et 112 minutes. Les participantes ont toutes accepté de répondre en totalité aux questions de manière très ouverte. Les émotions liées aux souvenirs racontés les ont quelques fois menées à prendre une pause pour se ressaisir, mais ne les ont jamais menées à décider de mettre fin à l'entrevue. On leur a donné le temps nécessaire pour verbaliser leurs sentiments avant de continuer l'entrevue. La totalité des participantes s'est montrée intéressée à lire les résultats de la recherche, montrant ainsi un intérêt véritable quant au projet de recherche auquel elles ont pris part.

### **3.1.5- L'instrument de collecte : le guide d'entrevue**

Les données nécessaires pour ce projet de recherche ont été recueillies grâce à un guide d'entrevue (Annexe A). Les questions qu'il contient sont regroupées par thèmes et sous-thèmes et disposées dans un ordre logique. Pour construire l'instrument de collecte, les concepts qui circonscrivent le phénomène étudié ont été d'abord divisés en différentes dimensions, opérationnalisés, c'est-à-dire traduits en indicateurs, puis formulés sous forme de questions. Différentes questions concernent chacun des thèmes, ce qui permet de faire le tour du sujet en l'abordant sous plusieurs angles. Une souplesse a été laissée dans le choix des dimensions pour permettre l'apparition de nouveaux concepts que les personnes rencontrées pouvaient soulever. La formulation des questions d'une entrevue à l'autre était flexible, mais tous les thèmes prévus ont été abordés avec chaque femme pour amasser les mêmes types d'information auprès de chacune.

Plusieurs principes ont été respectés pour structurer le guide d'entretien. Boutin (1997) suggère de commencer par des questions qui amènent des réponses plus descriptives, ne demandant pas d'interprétation, pour dresser le contexte de la situation sans brusquer la personne interrogée et de passer ensuite aux opinions et sentiments reliés à ces éléments. Deslauriers (1991) propose pour sa part de poser d'abord des questions plus générales puis des questions plus spécifiques sur certains aspects de la réalité de la personne interrogée. Dans la présente recherche, les questions portaient donc d'abord sur les grandes lignes du parcours professionnel, pour ensuite puiser des détails quant aux expériences professionnelles à Québec. Toutefois, Deslauriers (1991) rappelle que dans le cadre de la recherche qualitative, l'ordre des

questions a une importance relative, pourvu que le tour du sujet soit fait. Il vaut mieux aborder un thème lorsqu'il apparaît, un autre conseil ayant été utilisé dans le cadre de la présente étude. Quant à la formulation des questions, elle a été pensée en regard des indications de Mayer et ses collègues (2000) et de Deslauriers (1991). Entre autres, un souci de clarté, de simplicité, de neutralité<sup>21</sup> et de variété dans les types de questions a guidé la construction du guide d'entrevue. L'adaptation de la formulation des questions nécessite que le chercheur soit familier avec la population à l'étude; qu'il connaisse globalement leurs valeurs, leur vocabulaire et leur langage (Mayer *et al.*, 2000).

Il s'est avéré utile de faire un test auprès d'une personne comportant les caractéristiques choisies pour l'échantillon afin de voir si le guide était suffisamment bien construit et adapté à la population interrogée. Puisqu'aucune lacune importante n'a été observée dans l'outil de collecte ou dans la démarche d'entrevue, l'entrevue-test a constitué la première des douze entrevues. Au cours de la collecte, le guide a été minimalement modifié, sans toutefois apporter de changements majeurs à son contenu. La forme du guide d'entrevue a été améliorée en clarifiant la formulation des questions qui ont semblé complexes à comprendre.

Une fiche de collecte de l'information générale (Annexe E) accompagnait le guide d'entrevue. Elle servait à noter des renseignements factuels sur les femmes ainsi que sur le contexte de l'entretien. Cependant, le guide d'entrevue et la fiche ne constituaient pas à eux seuls les instruments de la collecte; la chercheuse elle-même, transigeant directement avec l'objet d'étude, servait d'instrument pour recueillir les données qualitatives (Rachédi et Legault, 2008). Les interactionnistes soutiennent que l'entretien de recherche implique toujours un rapport inégalitaire et que c'est la tâche du chercheur, « perçu comme relevant d'un autre monde social » (Le Breton, 2008, p.178), de dissiper le malaise de l'interrogé. De surcroît, puisque la chercheuse fait partie du groupe majoritaire de la population québécoise, soit les Québécois francophones nés dans la province, ce statut pouvait lui aussi influencer les réponses de la personne interrogée (Cohen-Emerique, 2000; Rachédi et Legault, 2008). La désirabilité sociale

---

<sup>21</sup> La neutralité des questions désigne le fait que le chercheur tente de ne pas suggérer de réponse dans la formulation de ses questions en entrevue et tente de ne pas montrer quelles réponses il envisage (Deslauriers, 1991).

des réponses et le malaise probable ont pu être diminués par la création d'un climat de confiance entre la chercheuse et chaque personne interrogée, dès le moment de la prise de contact pour le recrutement. De manière plus générale, une attitude de respect et d'écoute a favorisé le bon déroulement des entretiens.

### **3.1.6- Le traitement et l'analyse des données**

Pour en arriver aux résultats présentés au quatrième chapitre, le corpus de la recherche a d'abord été rassemblé et préparé : des transcriptions intégrales de chaque entretien ont été produites, incluant des éléments non verbaux des discours et accompagnées du contexte de l'entretien. Ensuite, une lecture flottante de tout le contenu a été faite pour saisir le sens global des propos et cerner des premières catégories générales. Aucune hypothèse n'avait été formulée, permettant une analyse inductive sans trop d'idées préconçues. Les thèmes du guide d'entretien ont servi à orienter l'analyse du matériel. Comme le suggèrent Mayer et ses collègues (2000), une attention a été portée pour que chaque unité d'analyse ne s'éloigne ni de l'objet étudié, ni du contenu des entretiens.

L'utilisation de la méthode de l'analyse de contenu constitué a permis de « systématiser l'expérience de la vie quotidienne » (Turcotte, 2000, p.57) pour ainsi décrire le phénomène tel qu'il est vécu par les personnes interrogées. Cette méthode est de plus en plus utilisée dans la discipline du service social. Dans ce cas-ci, elle permet de découvrir le sens des discours des femmes immigrantes, en classant et codifiant les éléments de leurs messages dans différentes catégories reliées au thème de l'insertion professionnelle. La méthode a respecté les règles de base énumérées par Mayer et ses collègues (2000) : l'exhaustivité ou la considération de l'ensemble du matériel recueilli, l'homogénéité des documents ou leur concordance avec le thème et la constance dans leur traitement, la pertinence de l'analyse par rapport aux questions de recherche, à l'objectif et au cadre d'analyse ainsi que l'univocité ou la clarté du sens de chacune des catégories nées de la démarche.

Le codage du matériel a été réalisé avec l'aide du logiciel d'analyse de contenu *N'Vivo*. Le contenu des transcriptions a été découpé et regroupé selon des thèmes et des sous-thèmes. Les catégories ont été définies de façon inductive, à partir des similitudes décelées pendant la

lecture du matériel, mais la méthode s'approche du modèle mixte en ce sens que les thèmes du guide d'entrevue ont guidé la première classification. À ceux-ci se sont ajoutées, au cours des lectures du matériel, de nouvelles catégories et sous-catégories. Le guide de codification a pris la forme d'une arborescence. Il s'agit principalement d'une analyse interne de type horizontale, qui a dégagé les idées présentes dans les discours et les liens entre celles-ci, permettant de comparer les discours des participantes pour en faire ressortir les similitudes et les particularités. Enfin, l'analyse qualitative s'en est tenue aux contenus manifestes des discours pour répondre aux objectifs de la recherche.

### **3.2- Les considérations éthiques**

*L'Énoncé de politique des trois Conseils : éthique de la recherche avec des êtres humains* indique que tout projet de recherche faisant appel à des sujets humains doit suivre des principes de base, soit le respect de la personne et de sa dignité, la bienfaisance et la justice (CÉRUL, 2010). Ces principes éthiques ont constitué des préoccupations centrales au cours de la réalisation de la présente étude impliquant des rencontres entre l'étudiante-chercheure et plusieurs femmes immigrantes.

Pour y parvenir, le respect de la justice<sup>22</sup> a été assuré, tout d'abord, par un recrutement non discriminatoire, qui inclut les personnes qui répondent à des critères établis grâce à des choix éclairés, décrits précédemment. De plus, le déroulement de la recherche a été construit en fonction d'optimiser les bénéfices que peuvent en retirer les personnes interrogées et de réduire les inconvénients le plus possible. Les avantages et les inconvénients découlant de la participation à la recherche sont mentionnés dans le formulaire de consentement écrit (Annexe B). Aussi, un consentement libre et éclairé des participantes était recherché : le formulaire de consentement écrit a été signé par toutes les informatrices, toutes d'âge majeur au moment de l'entrevue. Chacune possédait une compréhension suffisante du français pour lire le document et le signer en toute connaissance de cause. Le formulaire comprend des informations essentielles sur la recherche pour que la personne qui le signe soit suffisamment informée sur le

---

<sup>22</sup> Le principe de justice exige une distribution équitable des bénéfices et des inconvénients de la participation à une recherche et prend en compte les collectivités sur- et sous-représentées (CÉRUL, 2010).

projet auquel elle participe, incluant les objectifs de la recherche ainsi que les coordonnées de l'Ombudsman de l'Université Laval, où elle peut adresser ses plaintes au besoin. Chacune a été invitée à poser toutes les questions qu'elle jugeait nécessaires avant la signature du consentement. Aucune pression n'a été exercée pour inciter les femmes à participer ou à continuer l'entrevue si elles ne désiraient plus y prendre part. Elles ont été informées qu'elles pouvaient se retirer de l'étude en tout temps.

Pour assurer la confidentialité des données, la chercheuse s'est fait un devoir de ne révéler l'identité des personnes rencontrées à aucun tiers et à effacer ou modifier tous les noms ainsi que toutes les informations qui permettraient d'identifier les participantes, de manière à rendre les témoignages anonymes. Dès la transcription des entrevues, leurs noms ont été remplacés par des pseudonymes. Tous les documents contenant des informations sur les participantes sont conservés sous clé et seront détruits au maximum deux ans après la conclusion de l'étude. Toutes les participantes ont été informées de ces mesures de confidentialité au moyen du formulaire de consentement écrit. Pour assurer également le respect de la vie privée des personnes interrogées, chacune était libre de donner ou non ses coordonnées à la chercheuse pour qu'elle lui fasse parvenir les résultats de la recherche. Enfin, le *Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval* (CÉRUL) a accordé son approbation pour la réalisation du présent projet de recherche le huit juin 2009, lui accordant le numéro d'approbation 2009-139 (Annexe F).

### **3.3- Les limites méthodologiques**

Certaines limites peuvent être soulignées quant à la démarche parcourue lors de cette investigation. En premier lieu, notons que la constitution de l'échantillon n'a pas permis d'aller rejoindre les femmes plus isolées et moins habiles avec l'expression du français, rendant ainsi le groupe rencontré moins représentatif de la population étudiée. Les personnes interrogées s'étaient portées volontaires pour la participation, elles étaient à l'aise avec l'expression de leur vécu et souvent familières avec le processus de la recherche. Elles ont donc des caractéristiques particulières qui les distinguent probablement des autres femmes de la même population. Aussi, compte tenu d'une limite maximale du nombre d'entrevues et vue l'hétérogénéité des

caractéristiques au sein de l'échantillon, la saturation des données n'a pas pu être atteinte. L'échantillon conserve toutefois sa valeur. Pour assurer le maximum de représentativité de la population étudiée, l'échantillon a été construit avec rigueur, de manière à choisir des personnes qui ont pu fournir de l'information couvrant un large éventail de situations qui se retrouvent au sein de la population immigrante, malgré le petit nombre de participantes.

Aussi, la technique de l'entrevue, choisie comme démarche de collecte des données, implique des avantages, mais aussi des inconvénients. D'une part, l'expérience de l'individu ne peut se réduire à ce qui a été mentionné pendant une brève rencontre et dépasse amplement son discours. D'autre part, bien que le souci d'éviter la désirabilité sociale des réponses ait été gardé en tête pendant les entrevues, il était difficile pour la chercheuse de réduire l'influence des facteurs qui sont venus jouer sur les propos recueillis pendant les entrevues. Une autre faiblesse de la démarche se trouve dans la réalisation rapide des entrevues, en un bloc. Le devis n'a pas été aussi rétroactif que le suggèrent les auteurs sur la recherche qualitative (Mayer *et al.*, 2000). À cause d'un départ de l'étudiante hors du milieu d'étude, les entrevues et leur transcription se sont faites d'abord et l'analyse des données a commencé seulement une fois tous les entretiens effectués. Il aurait été idéal, pour suivre une démarche de recherche plus inductive, de prendre le temps de commencer l'analyse pendant la collecte, en plus de faire davantage d'allers-retours entre le terrain et la littérature.

En dernier lieu, le choix de l'analyse de contenu constitué comporte aussi ses limites. En effet, l'analyse ne peut faire ressortir toutes les significations présentes dans le matériel analysé, car elle repose nécessairement sur des choix de la part du chercheur. Cependant, l'implication de l'intuition et des expériences personnelles du chercheur sont justement des éléments qui caractérisent l'utilisation de cette approche (Mayer *et al.*, 2000). On ne peut pas faire la preuve que les interprétations des discours font toujours part de la réalité telle qu'elle est vécue par la personne ayant produit les données. La démarche nécessite alors une rigueur et une constance pour le traitement des données, ainsi que pour leur catégorisation et leur analyse. Les résultats présentés dans le prochain chapitre dressent alors un portrait de l'expérience des femmes rencontrées qui se veut aussi fidèle que possible.



## CHAPITRE 4 – PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

*Les immigrantes qui s'installent à Québec sont placées devant un contexte particulier (...). Le pluralisme embryonnaire ambiant est une réalité avec laquelle elles doivent composer, malgré qu'elles possèdent pour la majorité des compétences et un niveau de scolarité supérieurs à ceux de la population en général. (Cardu et Sanschagrin, 2002, p.115)*

On trouvera dans ce chapitre l'analyse des données recueillies auprès des répondantes ainsi que les principaux constats qui s'en dégagent. Ce chapitre constitue le cœur de la présente recherche, puisque ces constats correspondent aux objectifs généraux et spécifiques retenus. Les profils des femmes rencontrées sont d'abord exposés en première partie, pour ensuite faire la présentation des résultats obtenus en deuxième partie.

### **4.1- Présentation des participantes : douze parcours uniques**

La présentation des douze femmes immigrantes rencontrées à Québec permet de dresser la table pour dévoiler, par la suite, les résultats obtenus dans le cadre de la présente étude. Les informations présentées ici se veulent générales ; certains détails sont ignorés pour préserver la confidentialité des participantes. Des pseudonymes ont été assignés à chacune, dans certains cas choisis par les participantes elles-mêmes. Les données représentent la situation des femmes au moment des entrevues de recherche, à l'automne 2009. En premier lieu, les participantes sont présentées individuellement en suivant l'ordre chronologique selon lequel les entrevues ont été réalisées. Chaque sous-titre indique un trait marquant qui caractérise leur expérience unique. En second lieu, on retrouve une description globale du groupe de femmes qui constitue l'échantillon ayant fourni les données nécessaires à la recherche.

#### **4.1.1- Les présentations individuelles**

##### *Carolina : les avantages font pencher la balance*

Carolina, en provenance de l'Amérique du Sud<sup>23</sup>, est une jeune mère dans la vingtaine. Elle vit à Québec depuis deux ans et est arrivée avec sa famille<sup>24</sup>, en tant qu'immigrante économique. Elle avait une connaissance de base de la langue française. Après une séparation conjugale, elle a pensé repartir dans son pays d'origine, mais en songeant aux avantages comparatifs du Québec pour son enfant, elle poursuit les démarches de requalification vers la pratique de sa profession.

##### *Carmen : la foi qui rend forte*

Carmen provient aussi d'Amérique du Sud et est arrivée à Québec voilà cinq ans avec un statut de réfugiée, sans connaître le français. Elle est veuve et mère, âgée dans la cinquantaine. Elle travaille dans un domaine lié à sa formation universitaire. Pour Carmen, la foi en Dieu et l'amour pour sa famille lui donnent le courage de surmonter les défis de la vie quotidienne.

##### *Aline : l'optimisme n'a pas d'âge*

Aline, dans la cinquantaine, provient d'Afrique de l'Est. Elle est mère de plusieurs enfants, mariée et compte la langue française parmi l'une de ses langues maternelles. Elle est arrivée avec son mari à Québec voilà un peu plus d'un an, avec un statut d'immigrante économique. Son titre professionnel n'a pas été reconnu, mais elle demeure confiante quant à la recherche d'un emploi dans un autre domaine.

##### *Li : la « grande montagne » est franchie*

Li provient de l'Asie orientale et est dans la quarantaine. Elle est divorcée et mère. Elle est immigrante économique et poursuit les démarches de reconnaissance de son titre professionnel. Elle vit à Québec depuis deux ans et connaissait très peu le français à son arrivée. Pour elle, le pire est passé depuis qu'elle a appris l'anglais et le français.

##### *Elvira : un retour à la source*

Elvira est arrivée comme réfugiée à Québec, voilà 14 ans, avec son mari et ses enfants en provenance de l'Europe du Sud. Elle avait déjà une bonne maîtrise de la langue française. Après

---

<sup>23</sup> L'identification des régions d'origine a été faite à partir des zones géographiques identifiées par l'*Encyclopédie de l'État du monde 2010* (2010).

<sup>24</sup> Dans tout le document, la notion de « famille » comprend seulement le conjoint et les enfants.

un parcours sinueux, elle occupe un emploi lié à sa formation prémigratoire. Elle est dans la cinquantaine.

*Vicky : faire la sourde oreille aux prophètes de malheur*

Vicky est elle aussi une femme dans la cinquantaine. Elle est originaire de l'Asie occidentale, divorcée et n'a pas d'enfants. Elle est arrivée comme immigrante économique à Québec avec très peu de connaissances de la langue française. Avant comme après la migration, elle a fait preuve d'une grande détermination pour conserver son statut de femme professionnelle. À Québec depuis 14 ans, elle s'est réorientée et occupe un poste qualifié.

*Juliette : l'expérience urbaine*

Originaire de l'Europe de l'Ouest, Juliette est venue à Québec une première fois pour faire ses études, a apprécié cette expérience urbaine et est revenue voilà trois ans pour entreprendre sa carrière à Québec. Elle est en attente de la résidence permanente<sup>25</sup>. Elle est célibataire dans la vingtaine, sans enfant, et possède le français comme langue maternelle. Elle travaille dans son domaine de formation.

*Shantira : une vie de famille aux couleurs d'Orient*

Shantira, dans la trentaine, provient d'Asie orientale. Elle est arrivée il y a huit ans, a demandé la résidence permanente sur place et est maintenant mariée et mère. Elle a démarré sa propre entreprise dans un nouveau domaine professionnel, mais se consacre présentement à ses enfants. Elle connaissait peu le français à son arrivée.

*Nadiouchka : de bourse en bourse et de rêve en rêve*

Nadiouchka est dans la trentaine et provient d'Europe de l'Est. Elle a quitté son pays d'origine profitant d'une bourse d'études qui lui a permis d'acquérir un premier diplôme universitaire. C'est une deuxième bourse d'études qui l'amène, il y a neuf ans, à venir à Québec compléter sa formation. Elle possédait déjà une bonne maîtrise du français à l'arrivée et a choisi de devenir

---

<sup>25</sup> Juliette est la seule des femmes rencontrées qui ne possédait pas le statut de résidente permanente au moment de l'entrevue. Ses démarches pour l'obtenir étaient cependant complétées et elle était en attente du statut.

résidente permanente, un statut obtenu il y a sept ans. Elle travaille actuellement dans un autre domaine professionnel que celui de sa formation universitaire. Elle est en couple, sans enfant.

*Tamara : une bataille au jour le jour*

Tamara est arrivée à Québec en provenance de l'Europe du Sud voilà 15 ans avec un statut de réfugiée et une bonne connaissance du français. Elle œuvre dans un domaine professionnel différent de celui de sa formation et se bat chaque jour pour contribuer à la société québécoise par son travail. Elle est dans la cinquantaine, célibataire et sans enfant.

*Mariam : aller là où les ambitions nous mènent*

Mariam est originaire de l'Afrique du Nord et est venue à Québec pour faire ses études voilà cinq ans, puis a décidé de rester et a obtenu la résidence permanente, il y a trois ans. Elle avait une très bonne maîtrise du français à son arrivée. Elle est en couple, dans la vingtaine, sans enfant. Elle fait progresser sa carrière dans son domaine professionnel de formation et envisage de poursuivre sa profession ailleurs.

*Cecilia : la stabilité après la tempête*

Cecilia est une mère mariée originaire d'Amérique du Sud, dans la trentaine. Elle et sa famille ont revendiqué le statut de réfugiés à Québec et ont obtenu leur résidence permanente voilà trois ans. Cecilia ne connaissait pas le français à son arrivée. Elle occupe un emploi lié à sa formation universitaire et apprécie la stabilité personnelle et professionnelle qu'elle trouve maintenant à Québec.

#### **4.1.2- Le profil général de l'échantillon**

Tel qu'il a été mentionné au troisième chapitre, une diversité était recherchée au sein de l'échantillon quant à plusieurs caractéristiques personnelles. D'abord, les femmes ont vécu la migration à des moments différents de leur vie. Elles sont cinq à être arrivées au Canada lorsqu'elles étaient dans la vingtaine (Mariam, Juliette, Shantira, Nadiouchka et Carolina), cinq autres se situaient dans la trentaine (Cecilia, Tamara, Elvira, Li et Vicky), une dans la quarantaine (Carmen) et une autre avait atteint la cinquantaine (Aline). Au moment de l'entrevue, l'âge des femmes rencontrées varie entre 26 et 53 ans.

Pour ce qui est de l'appartenance à une minorité visible, en se référant à la définition de « minorité visible » présentée au troisième chapitre, on peut affirmer que huit des douze femmes rencontrées en font partie (Carolina, Carmen, Cecilia, Li, Shantira, Vicky, Aline et Mariam). Seules les quatre Européennes ne font pas partie des minorités visibles (Nadiouchka, Juliette, Elvira et Tamara).

Le tableau 1 indique le temps écoulé depuis l'établissement à Québec, au moment de l'entrevue, en 2009. La durée moyenne depuis l'établissement à Québec est de sept années. Le nombre d'années écoulées depuis l'arrivée au Canada varie entre 1 et 16 ans, avec une moyenne de huit ans. Dix des douze femmes rencontrées se sont établies directement dans la ville de Québec à leur arrivée au pays et pour une majorité des femmes rencontrées, Québec constitue le principal lieu d'établissement depuis leur arrivée au Canada. Les deux seules femmes qui ont vécu ailleurs au Canada avant leur établissement à Québec ont résidé à Montréal; pour l'une pendant deux ans après un court séjour à Toronto et pour l'autre pendant les quatre premières années de son parcours. Aussi, trois femmes (Nadiouchka, Vicky et Cecilia) ont déjà vécu à l'extérieur de la ville de Québec pendant plusieurs mois, pour différentes raisons, et y sont revenues ensuite.

*Tableau 1- Années écoulées depuis l'établissement à Québec*

<b>Pseudonyme</b>	<b>1-5 ans</b>	<b>6-10 ans</b>	<b>Plus de 10 ans</b>	<b>Directement établie à Québec (sinon, années hors-Québec)</b>
Carolina	X			X
Carmen	X			X
Aline	X			X
Li	X			(4 ans)
Elvira			X	X
Vicky			X	(2 ans)
Juliette	X			X
Shantira		X		X
Nadiouchka		X		X
Tamara			X	X
Mariam	X			X
Cecilia		X		X

On peut regrouper les femmes interrogées selon six domaines professionnels pour ce qui est de la formation acquise avant la migration. Trois femmes ont suivi une formation dans le domaine de l'ingénierie. Deux ont été formées dans les domaines de la santé physique ou mentale. Quatre ont suivi une formation dans le domaine de la littérature ou de l'enseignement. Enfin, une a étudié la finance et une autre l'aménagement du territoire. Quatre des femmes rencontrées étaient hautement qualifiées avant la migration, autrement dit, elles avaient en main un diplôme universitaire de deuxième cycle (Carmen, Elvira, Juliette et Nadiouchka) et les huit autres étaient qualifiées : elles possédaient un diplôme de premier cycle. Cinq des femmes ont obtenu un diplôme universitaire additionnel après la migration et il en résulte qu'un total de cinq femmes sont hautement qualifiées au moment des entrevues.

Deux situations quant au statut familial à l'arrivée sont observables : six femmes sont arrivées au pays en famille, avec leur conjoint et au moins un enfant et les six autres ont vécu la migration seules, sans conjoint. Le tableau 2 illustre la situation familiale et l'état civil actuels des femmes rencontrées. Trois femmes sur les six arrivées avec un conjoint ont connu une séparation depuis la migration. Quatre femmes ont un conjoint québécois.

Tableau 2 - État civil et situation familiale

État civil actuel	Situation familiale		
	<i>Aucun enfant</i>	<i>Un enfant</i>	<i>Plus d'un enfant</i>
<b><i>En couple</i></b> <i>(mariée ou conjointe de fait)</i>	Mariam Nadiouchka	Li	Aline Cecilia Elvira Shantira
<b><i>Seule</i></b> <i>(veuve, célibataire, divorcée ou séparée)</i>	Juliette Tamara Vicky	Carolina	Carmen

## **4.2- Présentation des résultats : comment elles expriment leurs réalités**

Les entrevues de recherche effectuées auprès des femmes immigrantes se sont avérées très riches et la totalité du matériel a fait l'objet d'une analyse de contenu. Cependant, en vue de répondre aux objectifs spécifiques de la recherche, c'est sous l'angle de leurs trajectoires d'insertion professionnelle et des perceptions qu'elles en ont que leurs propos sont rapportés ici, de manière descriptive. Leurs perceptions sont regroupées en cinq thèmes : leurs perceptions de leur parcours prémigratoire et de leur migration, de leurs stratégies d'insertion professionnelle après la migration, de leur mobilité professionnelle postmigratoire, des facteurs qui influencent leurs parcours ainsi que de leurs types de parcours professionnels postmigratoires.

### **4.2.1- Leurs perceptions de leur parcours prémigratoire et de leur migration**

Un premier thème qui oriente la présentation des résultats est celui des parcours professionnels prémigratoires et des contextes migratoires des douze femmes rencontrées.

#### **4.2.1.1- Leurs parcours professionnels prémigratoires**

Comme le conseillent Rachédi et Fronteau (2008), pour porter un regard éclairé sur la situation actuelle des femmes rencontrées ainsi que sur les trajectoires qu'elles ont suivies dans le pays d'accueil, il est pertinent d'observer d'abord brièvement à quoi ressemblait leur vie professionnelle avant la migration.

##### *Leurs ambitions professionnelles*

La moitié des femmes interrogées (Aline, Li, Vicky, Carmen, Mariam et Carolina) mentionnent explicitement que leur plan de carrière était clair dans leur pays d'origine, depuis le moment de leur formation universitaire, et même avant : elles désiraient occuper des postes de type professionnel dans le domaine de leur formation. Voici quelques exemples. Vicky était décidée à devenir professionnelle malgré la difficulté de faire sa place dans un domaine dominé par les hommes et malgré les réticences de son père. Pour Mariam, son plan de carrière est clair depuis ses 17 ans et elle est prête à se déplacer là où ses ambitions professionnelles la mènent. Li, elle, est passée directement de sa formation à un emploi qui lui correspond : « pas besoin de

réfléchir ». Et puisque son enfant a grandi auprès de ses grands-parents, comme la tradition le voulait dans son pays d'origine, Li a pu se concentrer principalement sur sa carrière. Pour d'autres (Juliette, Cecilia, Tamara et Elvira), leur appartenance à un domaine plus spécifique s'est dessinée plus tard pendant leur parcours dans le pays d'origine et elles ne mentionnent pas aussi explicitement un désir d'un statut de professionnelle. Tamara spécifie toutefois que, pour elle, le statut professionnel avait néanmoins de l'importance :

C'est sûr et certain que dans l'éducation qui est la mienne, se réaliser professionnellement, c'est quelque chose d'important. Et je venais d'un monde, ou d'un milieu où c'était important. C'est certain que j'étais une personne qui avait des ambitions professionnelles.  
(Tamara)

Quant à Cecilia, c'est son père qui avait choisi le domaine de sa formation, qu'elle s'est ensuite approprié. Elle mentionne que dans son pays d'origine, l'objectif de tous les jeunes qui veulent « réussir la vie » est d'atteindre la formation universitaire, puisqu'avec des études de niveau technique, la situation en emploi demeure précaire. Tamara a accédé à différents emplois avec son diplôme, et s'est approprié un domaine dans lequel elle se sentait particulièrement à l'aise. Elvira aussi a occupé différents emplois, mais sa passion pour l'enseignement l'a ramenée à ce domaine, car comme elle le dit : « une fois enseignante, toujours enseignante ». Seule Shantira s'est éloignée de sa profession par choix, car elle cherchait de meilleures conditions salariales, mais elle envisageait cependant d'y revenir après quelques années. La rencontre d'un Québécois est venue modifier ses plans. Nadiouchka, pour sa part, explique qu'elle n'envisageait pas de carrière particulière jusqu'à ce qu'elle se découvre un intérêt qui la mène à l'université hors de son pays d'origine. On peut en conclure que toutes les femmes, qu'elles en aient eu ou non l'ambition, ressentaient une appartenance à un domaine professionnel particulier.

### *Leurs carrières prémigratoires*

Cinq femmes rencontrées n'avaient pas ou peu d'expérience dans leur domaine de formation avant la migration (Carolina, Juliette, Mariam, Nadiouchka et Shantira), qu'elles ont vécue avant l'âge de 30 ans. Trois femmes, encore dans la vingtaine au moment de la migration, n'avaient jamais occupé de poste lié à leur formation professionnelle, mis à part des stages pendant les études. Juliette et Nadiouchka sont parties de leur pays d'origine avant de commencer leur

carrière tandis que Shantira avait fait le choix d'occuper un emploi dans un autre domaine que celui de sa formation universitaire. Mariam et Carolina, elles aussi dans la vingtaine au moment de s'établir au pays, n'avaient environ qu'une année d'expérience à leur actif dans leur domaine de formation. Carolina a travaillé quelques années dans un autre domaine à cause de la difficulté à obtenir un emploi dans son propre domaine. Elle explique la difficulté à atteindre un poste qualifié dans son pays d'origine par la priorité accordée sur le marché du travail aux personnes qui avaient pu financer leur éducation privée. Dans son cas, après des études universitaires dans un établissement public, les employeurs lui demandaient plusieurs années d'expérience ou une spécialisation, deux préalables qu'elle n'arrivait pas à obtenir étant donné son rôle de mère. Elle se trouvait donc bloquée dans une situation précaire : « les emplois que j'avais, les payes c'était pas beaucoup, alors l'argent était seulement pour les besoins de base ». Les sept autres personnes rencontrées (Li, Vicky, Aline, Tamara, Elvira, Carmen et Cecilia), ayant migré après l'âge de 30 ans, avaient déjà démarré leur carrière dans le pays d'origine et acquis plus d'une décennie d'expérience à titre de professionnelles dans leur domaine. Et, de leur nombre, Carmen, Cecilia et Aline y ont connu, elles, une période de travail autonome.

#### **4.2.1.2- Les contextes migratoires**

Legault et Fronteau (2008) rappellent que les conditions de la migration ont une influence déterminante sur le processus d'intégration à la nouvelle société, et qu'il convient de recueillir de l'information sur le vécu migratoire des personnes pour saisir leur situation présente. On considérera ici les raisons qui ont mené à la décision de migrer, l'occupation au moment de partir et les attentes quant à la vie professionnelle postmigratoire.

##### *Leurs raisons de migrer*

Les raisons qui ont poussé les femmes rencontrées à quitter leur pays et à s'établir à Québec sont multiples et diffèrent d'une personne à une autre. Le tableau 3 illustre la raison principale de la migration nommée par chaque femme, selon son statut migratoire à l'arrivée.

Tableau 3 - Statut migratoire à l'arrivée et raison principale de la migration

Statut migratoire	Raison principale de la migration				
	<i>Améliorer son avenir professionnel</i>	<i>Découvrir et apporter un changement dans sa vie</i>	<i>Rejoindre un être cher</i>	<i>Trouver la sécurité hors de son pays</i>	<i>Caractère nomade</i>
<i>Réfugiée</i>				Cecilia Carmen Tamara Elvira	
<i>Immigrante économique</i>	Carolina	Vicky Li	Aline		
<i>Visa d'études temporaire</i>			Shantira		Nadiouchka Juliette Mariam

Bien que la majorité des immigrantes rencontrées ait accédé au pays par le statut d'immigrante économique, aucune d'elles ne situe les objectifs d'ordre professionnel comme raison première ou unique de la migration. Seules Carolina et Vicky ont nommé le désir d'une carrière au Canada parmi les raisons de la migration. Cependant, Carolina précise que c'est son ex-conjoint qui l'a convaincue de le suivre, un projet qu'elle a accepté de concrétiser en songeant à l'avenir de son enfant, tandis que Vicky indique qu'elle désirait avant tout découvrir un nouveau milieu de vie et apporter ainsi un changement dans sa vie. Parmi les huit immigrantes économiques, Vicky n'était pas seule à être portée d'abord par ce désir. Pour Li, le choix de la migration a été mené aussi par un désir de changement :

Notre vie était très facile, un peu plate. (...) Toujours travailler dans la même compagnie, le même travail, c'est pas difficile. Donc, on peut dire la qualité de vie est bonne, mais c'est plate. (...) Donc j'ai fait un changement. (Li)

Deux autres femmes poursuivaient un but différent : elles voulaient vivre auprès d'êtres chers. Shantira est venue au Québec pour visiter un ami avec qui elle s'est mariée et a fondé une famille, tandis qu'Aline a migré de prime abord pour se rapprocher de ses enfants, qui y étaient déjà établis.

Nadiouchka, Mariam et Juliette expliquent leur venue par leur caractère nomade : elles ont saisi l'occasion qui se présentait à elles de poursuivre leurs études au Québec, inscrivant ce lieu comme une étape dans leur formation universitaire. Mariam attribue son choix à son « passé un peu nomade » et elle explique : « toute mon enfance, j'ai beaucoup déménagé, donc je suis pas quelqu'un qui s'attache énormément, je peux changer ». Pour elle s'ajoute aux raisons de sa migration une volonté de retrouver le lieu où elle a passé les premières années de sa vie avec ses parents, qui avaient, eux aussi, étudié à Québec. Juliette, pour sa part, a choisi de revenir au Québec après un premier séjour parce qu'elle a aimé le style de vie et la société québécoise, ne sachant pas si elle allait y mener sa carrière : « en fait je me suis pas posé 36 000 questions ».

De plus, quatre des femmes rencontrées sont arrivées comme réfugiées et comme elles le disent elles-mêmes, la migration était liée à la nécessité de fuir leur pays. Elvira exprime ce que peut représenter la migration pour une personne réfugiée : « C'est pas moi qui ai quitté mon pays, c'est mon pays qui m'a quittée, parce qu'il s'est dispersé, il est disparu mon pays.... Et j'ai pas choisi le Canada, c'est le Canada qui m'a choisie. ». Cecilia, elle aussi réfugiée, indique que la fuite demeure toutefois pour elle une décision, en disant : « on a décidé de tout laisser ».

Comme l'a souligné la majorité des femmes rencontrées, plusieurs facteurs entrent simultanément en jeu dans la décision de migrer puisqu'il « y a personne qui prend une décision pour une seule chose » (Tamara). On peut souligner également que de manière générale, elles perçoivent leur expérience migratoire comme subissant l'influence à la fois de facteurs externes et de facteurs reliés à la responsabilité individuelle. Somme toute, on ne peut pas associer directement le statut migratoire à la raison de la migration. On remarque que peu parmi les immigrantes économiques identifient leur vie professionnelle comme la raison première de leur migration. On observe aussi que toutes celles arrivées avec un visa temporaire possèdent un caractère nomade qui pourrait les pousser à changer de milieu de vie, encore une fois.

#### *L'occupation professionnelle au moment de la migration*

Il s'avère pertinent de considérer à quelle étape de leur vie professionnelle les femmes interrogées ont vécu la migration, puisque leurs objectifs et leurs attentes s'en trouvent différents. Le tableau 4 illustre la situation.

Tableau 4- Occupation au moment de la prise de décision de migrer

<b>Pseudonyme</b>	<b>En formation</b>	<b>En emploi dans son domaine de formation</b>	<b>En emploi hors de son domaine de formation</b>
Carolina			X
Carmen		X	
Aline		X	
Li		X	
Elvira			X
Vicky		X	
Juliette	X		
Shantira			X
Nadiouchka	X		
Tamara		X	
Mariam		X	
Cecilia		X	

On peut ajouter que les sept femmes en emploi dans leur domaine de formation occupaient un poste correspondant à leurs qualifications lorsqu'elles ont décidé de quitter leur pays d'origine pour se diriger vers le Canada. Pour leur part, Juliette et Nadiouchka sont venues au Canada pour poursuivre leur formation professionnelle, de fait, elles n'avaient pas encore travaillé dans leur domaine. Pour ce qui est des trois femmes qui occupaient des postes dans un autre domaine avant la migration, elles étaient déclassées pour différentes raisons. Pour Shantira, il s'agissait d'un choix personnel, Carolina n'avait pas encore réussi à atteindre un poste correspondant à ses qualifications tandis qu'Elvira avait fait carrière dans son domaine pendant plusieurs années, mais la situation sociopolitique l'avait placée, par la suite, dans une situation plus précaire.

*Leurs attentes quant à la vie professionnelle postmigratoire*

La description que font les femmes de leurs attentes permet de constater que plus de la moitié d'entre elles s'attendaient à occuper un poste de type professionnel dans le pays d'accueil. Cependant, ces femmes pouvaient avoir aussi d'autres espoirs en tête. Nadiouchka affirme qu'après sa formation au Québec, ses attentes étaient uniquement d'ordre professionnel, puis elles se sont diversifiées avec le temps, tandis que Li conserve le même objectif qu'à son arrivée, celui de se requalifier auprès de son ordre professionnel. Juliette spécifie, pour sa part, qu'elle

n'aspirait pas seulement à une vie professionnelle à Québec, mais comptait bien profiter aussi des autres aspects que la société québécoise pourrait lui offrir. Carolina imaginait déjà qu'elle devrait probablement occuper un poste déqualifié dans son domaine avant de pouvoir accéder à un poste de niveau professionnel. Au contraire, Vicky souhaitait obtenir d'emblée un travail à la hauteur de ses qualifications. Elle ainsi que Tamara n'étaient pas prêtes à accepter n'importe quel emploi déqualifié. De fait, Tamara et aussi Elvira, femmes réfugiées, croyaient qu'elles pourraient poursuivre leur carrière à leur arrivée. Tamara avait retenu de la rencontre avec un agent d'immigration que les portes vers un emploi qualifié dans son domaine lui seraient ouvertes grâce à sa formation. Elle ainsi que Carolina s'attendaient également à trouver sécurité et tranquillité au Canada.

Par ailleurs, quatre femmes interrogées indiquent qu'elles avaient peu d'attentes quant à leur vie professionnelle. Mariam ignorait, de prime abord, si elle allait demeurer ou non au Québec à long terme. Elle considère qu'elle avait une image réaliste de ce à quoi ressemble la vie dans un nouveau pays et pour reprendre ses paroles, elle n'avait « pas la bulle gonflée à bloc ». Shantira était consciente qu'elle ne pourrait probablement pas exercer au Québec le métier pour lequel elle avait été formée et, pour elle, fonder une famille était une priorité qui passait avant le travail. Pour Carmen et Cecilia, femmes réfugiées, la venue au Québec représentait davantage la fuite de leur pays que la poursuite de leur carrière.

Aline et Juliette, pour leur part, avaient espoir de pouvoir utiliser au moins une part de leurs connaissances et expériences acquises. Toutes deux étaient conscientes du fait que leur expérience migratoire ne serait pas facile et Juliette envisageait de devoir attendre avant de travailler dans son domaine :

Oui, travailler dans mon domaine c'est quand même important. Mais j'étais prête à repousser l'échéance. (...) J'aurais été moins regardante si pendant six mois, un an, [j'avais] dû faire un autre job, en continuant à chercher pour ce que je voulais faire.  
(Juliette)

Aline précise que l'exercice de sa profession figurait parmi son idée avant la migration : « je me disais quand même que je pouvais travailler ». Enfin, on peut rappeler que les discours de

Juliette et Mariam, deux jeunes femmes, sont teintés d'un désir de changement. Elles sont arrivées pour compléter leur formation professionnelle, ont décidé de s'installer au Québec, mais ne savent pas encore si cette étape dans leur trajectoire les mènera ailleurs. Somme toute, le désir de se requalifier au Québec ne comporte pas le même degré d'importance chez toutes les immigrantes. On remarque aussi que certaines femmes s'attendaient à devoir s'éloigner de leur domaine de formation, à court terme, ou pour de bon, après la migration.

Ce regard porté sur les parcours professionnels prémigratoires et sur la migration des femmes interrogées mène à des constats généraux. En résumé, les parcours prémigratoires peuvent être classés selon deux situations : huit femmes avaient acquis de l'expérience dans leur domaine professionnel avant la migration tandis que les quatre autres n'avaient pas ou peu d'expérience au moment de migrer, parce qu'elles étaient étudiantes ou parce qu'elles occupaient des emplois déclassés. Toutes les femmes s'étaient approprié un domaine professionnel particulier avant la migration dans lequel elles envisageaient ou avaient déjà entrepris une carrière. Aussi, une majorité d'entre elles croient que la migration représente une occasion positive, porteuse de changement, et perçoivent que leurs possibilités sont délimitées à la fois par leur responsabilité individuelle et par des facteurs qui leur sont extérieurs. La plupart des immigrantes rencontrées, même celles de la catégorie économique, n'expliquent pas leur migration par une ambition professionnelle. De plus, leurs attentes quant à la vie professionnelle et à la requalification dans la société d'accueil sont diverses.

#### **4.2.2- Leurs perceptions de leurs stratégies postmigratoires d'insertion et de requalification**

Après la migration, les douze femmes interrogées cherchent à s'insérer dans le marché du travail québécois. Les moyens formels et informels, ou stratégies d'insertion, qu'elles utilisent pour y parvenir, sont variés. Chez certaines, les stratégies d'insertion visent l'accès au marché du travail, tandis que chez d'autres, des stratégies de requalification sont mises en place pour retrouver le statut professionnel. On observe aussi que chacune mobilise des ressources intérieures pour son insertion professionnelle. Certains regroupements peuvent être faits afin de mettre en lumière les moyens qu'elles privilégient pour franchir les divers obstacles et tenter

d'atteindre leurs objectifs dans le marché du travail québécois. On trouvera, à la fin de ce développement, le tableau 5 des stratégies déployées ainsi que des résultats obtenus. De plus, puisqu'il s'agit avant tout de connaître, d'un point de vue subjectif, les stratégies mises en œuvre par chacune, les données rapportées font large place aux propos entendus et aux perceptions dont ils font part. On trouvera alors aussi, sous le tableau 5, un sommaire systématique des perceptions qu'ont les femmes des stratégies qu'elles utilisent.

#### **4.2.2.1- Leur utilisation de stratégies formelles**

Les moyens formels de recherche d'emploi sont toujours nommés par les femmes rencontrées en tant que stratégies d'insertion ou de requalification. Selon les témoignages recueillis, on peut retracer l'utilisation de trois stratégies formelles, soit la recherche formelle d'emploi, le recours aux organismes et la création d'une entreprise.

##### *La recherche formelle d'emploi*

La recherche formelle d'emploi, qui inclut des actions comme la consultation d'annonces, la distribution du curriculum vitae et la rencontre d'employeurs, a été utilisée par la moitié des femmes rencontrées et, selon leurs dires, sera probablement utilisée aussi par les trois femmes (Li, Aline et Carolina) qui ne sont pas encore entrées sur le marché du travail à Québec. Vicky et Li mentionnent que pendant leurs tentatives d'insertion à Montréal, cette méthode n'a pas été fructueuse. Pour Vicky, Juliette, Cecilia et Elvira, cette stratégie donne accès à un travail déqualifié ou déclassé à Québec. Nadiouchka, pour sa part, y a eu recours à deux reprises pendant son parcours et ce moyen lui a fait connaître deux résultats différents : la première fois, elle a mené une recherche d'emploi avant la fin de ses études qui a débouché « naturellement » vers un poste qualifié dans son domaine, mais la deuxième fois, la recherche formelle l'a menée à se réorienter vers un nouveau domaine, dans un emploi déclassé, mais dont elle se dit satisfaite.

Chez Vicky et Elvira, la méthode de recherche formelle s'accompagne d'une autre stratégie dans les premières années de leur parcours. Elles déqualifient leur curriculum vitae, ou, pour reprendre les mots d'Elvira, elles choisissent de le « purifier » pour n'en garder que « l'essentiel », puisqu'on leur fait comprendre qu'elles sont trop qualifiées pour les postes

demandés. Vicky se dit consciente aussi du sens de cette démarche, puisque si les employeurs engagent « quelqu'un qui est trop qualifié, il ne peut pas rester au niveau technique. Donc, ça va causer le problème pour l'employeur, et ça va causer le problème pour la personne aussi ». Cette stratégie fonctionne pour les deux femmes, leur donnant accès à des postes requérant un niveau inférieur de scolarité. Quant à Elvira et Nadiouchka, elles précisent que ce sont les réseaux de contacts qui permettent de dénicher l'information essentielle pour la recherche d'emploi dans un nouveau milieu culturel : « le bouche-à-oreille c'est vraiment la meilleure façon d'apprendre comment ça se passe » (Elvira). Nadiouchka associe stratégiquement la recherche formelle à sa propre méthode, elle divulgue son besoin à ses contacts personnels et les rend ainsi complices de sa recherche d'emploi : « je sais qu'il va y avoir toujours quelqu'un qui va dire quelque chose, puis ça va aller comme ça. ».

Quatre femmes font remarquer que cette stratégie formelle exige de leur part un effort d'adaptation. De fait, Li, Elvira, Juliette et Aline soulignent que le style nord-américain de la recherche d'emploi formelle ne leur était pas familier. Juliette est de celles qui ont dû accomplir un apprentissage pour s'y adapter :

Quand tu es pas dans ton pays, tu connais pas les instructions, tu connais pas les choses que les gens connaissent quand ils ont grandi quelque part. J'avais aucun repère. Des fois je me sentais vraiment perdue! (Juliette)

Elvira explique que ce fut difficile pour elle : « j'avais jamais recherché d'emploi parce que j'étais vraiment privilégiée, chanceuse dans ma vie. (...) C'était très très dur pour moi! (...) là maintenant ça me fait rire, mais à ce moment-là c'était culturellement très différent ». Aline, non plus, n'avait jamais eu besoin de cette méthode pour accéder à un emploi pendant sa carrière prémigratoire. Elle ainsi que Vicky et Li affirment qu'il leur avait été très facile, voire automatique, dans leur pays d'origine, de trouver un poste qualifié après leur formation. Aline se dit maintenant confiante, elle se sent prête à utiliser cette stratégie : « c'était une étape à franchir. (...) Je me sentais même pas capable d'aller trouver des employeurs, de parler de moi. Mais là je pense que je suis capable. » Somme toute, on constate que la recherche d'emploi formelle permet l'insertion professionnelle, mais ne mène pas directement à la requalification.

### *L'aide des organismes*

Une autre stratégie formelle est le recours aux organismes d'aide à la recherche d'emploi. La moitié des femmes l'ont utilisé (Carmen, Elvira, Carolina, Li, Aline et Vicky) et cette stratégie les mène vers différentes situations, mais plus souvent vers des postes déqualifiés ou déclassés, dont elles se satisfont pourtant, temporairement du moins. C'est le cas notamment pour Carmen et Elvira, qui ont obtenu leur premier emploi avec l'aide d'organismes. Vicky mentionne qu'une des multiples formations obtenues auprès d'organismes à Montréal la menait vers des emplois déclassés : « malheureusement les orientations c'était au niveau technique. Il y avait à peu près 80% des femmes dans la classe qui étaient universitaires, mais l'orientation c'était pour trouver des métiers au niveau technique ». Cependant, c'est une option qu'elle a alors refusée. Par ailleurs, elle fait voir l'autre face de cette situation : la formation offerte par les organismes lui a cependant été utile pour savoir quel nouveau domaine lui permettrait de se requalifier. Elle ajoute qu'elle n'a pas obtenu non plus auprès des organismes l'aide désirée pour se requalifier, lorsqu'établie à Québec : « j'ai suivi pas mal de formations (...), mais c'était pas vraiment à la hauteur de ce que moi je cherchais ou j'attendais ». Les trois femmes (Carolina, Aline et Li) dont la démarche d'insertion est en cours se disent appuyées par des organismes qui aident les personnes immigrantes. Li mentionne qu'il est plus facile pour les immigrants d'avoir recours à une aide formelle à Québec qu'à Montréal : « à Québec je trouve qu'ici c'est plus facile pour commencer à participer au programme, donc je suis très chanceuse! ». Elle souligne l'effet positif de mener la recherche d'emploi au sein d'un groupe, source de courage et d'exemples de succès : « dans un groupe, toujours on se sent plus forts », auprès d'autres immigrants professionnels qu'elle considère « semblables » à elle.

### *La création d'une entreprise*

On peut inclure aussi la création d'une entreprise parmi les stratégies formelles d'insertion professionnelle. Cette stratégie a été utilisée par Elvira et Shantira. La première dit l'avoir choisie, de façon bien réaliste, après qu'elle eut réalisé l'impossibilité d'avancer dans un autre domaine professionnel : « j'ai eu des lettres de référence de mon premier poste excellentes, parce que vraiment ça a bien été, et ça a été très utile pour moi. Mais j'ai pas pu avancer dans ce secteur-là. » : son entreprise a tenu pendant deux ans, puis l'a menée à une faillite. Faisant preuve de polyvalence, elle s'est ensuite redirigée vers un autre secteur d'activités. Shantira,

consciente, elle aussi, de sa situation d'immigrante qualifiée, connaissait l'impossibilité de travailler dans son domaine d'origine sans reprendre sa formation au Québec et raconte avoir choisi le travail autonome à la suggestion de son conjoint, lui-même travailleur autonome. Pour elle, la stratégie s'avère plus fructueuse que pour Elvira et l'entreprise se développe. Elle y met une pause pendant que ses jeunes enfants grandissent, mais prévoit y revenir par la suite.

#### **4.2.2.2- Leur utilisation de stratégies informelles**

Des propos entendus, il ressort aussi que plusieurs moyens informels ont été utilisés : l'emploi d'entrée de gamme, le courtier culturel, l'activité non-rémunérée et l'éducation. On remarque que ces moyens ne sont pas toujours considérés en tant que stratégies.

##### *L'emploi d'entrée de gamme*

Au moment de l'entrevue, plus de la moitié des femmes sont passées par des emplois déqualifiés ou déclassés pendant leur parcours postmigratoire. Seules Juliette, Cecilia, Vicky et Aline nomment ces emplois d'entrée de gamme en tant que stratégies. Les femmes ont connu ces situations à différents moments pendant leurs trajectoires postmigratoires et celles-ci les ont menées à divers résultats. Des six femmes qui ont commencé leur vie professionnelle à Québec par un poste « d'entrée de gamme » (Juliette, Tamara, Cecilia, Carmen, Vicky et Elvira), trois femmes ont ensuite connu une ascension professionnelle. Juliette, qui apprécie de façon positive le poste d'entrée de gamme comme une stratégie qui l'a menée à la requalification, est la seule pour qui « commencer à la base » mène à une réintégration de sa profession d'origine. Dans les cas de Tamara et Vicky, l'emploi déqualifié les mène à une requalification dans un nouveau domaine. Cependant, Tamara ajoute qu'elle rêverait d'occuper un emploi qui correspond davantage à son identité professionnelle prémigratoire. Vicky, après une réorientation par les études, occupe des postes déclassés en région et à Québec. Dans sa conscience des enjeux de l'immigration qualifiée, elle dit avoir préféré le déclassé à l'aide sociale : « j'ai dit bon je vais postuler, pourquoi pas. C'est mieux que de rester sans travail. Là j'ai postulé, et puis on m'a engagée », puis après plusieurs années comme technicienne, elle connaît une ascension dans ce nouveau domaine. Cecilia, Elvira et Carmen, en occupant un emploi d'entrées de gamme, ne recherchaient pas nécessairement une ascension, mais ont néanmoins réussi à s'intégrer dans leur domaine de formation à Québec. Cecilia est passée d'abord par

« l'emploi occasionnel » déqualifié : « j'ai travaillé [dans] n'importe quoi. J'ai travaillé dans une chocolaterie, j'ai travaillé dans le parking, on a fait plein de choses. Mon mari a fait la même chose. Mais on avait du travail, on manquait jamais de travail ». Elle a ensuite occupé plusieurs emplois déclassés dans son domaine de formation. Pour Nadiouchka, c'est plus tard, pendant son parcours, qu'elle connaît la déqualification, après un événement personnel qui l'a conduite à une nouvelle recherche d'emploi. Elle avoue s'en trouver heureuse. Quant à Aline, elle reconnaît, avec réalisme, qu'elle utilisera fort probablement cette stratégie, étant donné son diplôme non reconnu au Canada ainsi que son besoin d'obtenir un salaire rapidement.

Mariam et Shantira sont les seules qui sont parvenues à une situation professionnelle stable en ayant évité le déclassement et la déqualification, la première par un stage d'études et la seconde par le travail autonome. Shantira donne son avis sur le fait que le travail déclassé constitue une stratégie facile pour accéder au marché du travail, mais qu'elle ne l'a pas utilisée :

Quand on ne peut pas aller dans notre [profession], c'est plus facile un autre travail. (...) Travailler à une petite usine, [ou] cherche [la] première chose qui te vient à la tête, peut-être un restaurant asiatique ou quelque chose. Mais mon mari ne voulait pas vraiment. (Shantira)

Les trois femmes en voie d'insertion (Aline, Carolina et Li) ne savent pas encore où mèneront leurs démarches, mais Aline, réaliste et un peu inquiète, prévoit accepter un travail déqualifié : « peut-être que je peux commencer bas, par mon travail. Le problème, c'est que je dois trouver quelqu'un qui puisse me croire, m'accepter comme ça, qui verrait ce dont je suis capable ». En résumé, on peut dire qu'un poste d'entrée de gamme a permis à trois femmes d'entrer dans leur domaine de formation à Québec et à trois autres femmes de connaître une ascension dans un nouveau domaine ou dans leur domaine de formation.

#### *Le rôle de courtier culturel*

Également, encore parmi les stratégies informelles, quatre femmes (Carmen, Elvira, Tamara et Shantira) ont obtenu un ou plusieurs emplois pendant leurs parcours grâce à leur identité d'immigrante ou leur culture d'origine. Certaines ont été traductrices, intervenantes auprès de nouveaux arrivants, interprètes, enseignantes de leur langue d'origine ou de francisation : des

rôles auprès d'autres immigrants que Liversage (2009a) nomme « courtiers culturels », autrement dit, des rôles d'intermédiaire entre une culture d'origine et celle de la société d'accueil. Tamara travaille dans ce domaine depuis son arrivée et y a connu une ascension, « de fil en aiguille ». Le premier emploi de Carmen à Québec l'amène à travailler auprès des immigrants et se rapproche de son domaine de formation. Elvira, elle, a connu des postes de « courtier culturel » plus ou moins liés à sa profession et celui qu'elle occupe, au moment de l'entrevue, s'en rapproche davantage. Ces trois femmes font remarquer que le travail auprès des immigrants a été obtenu par leurs réseaux de contacts. Tamara raconte que sa trajectoire ascendante a été construite par des « contacts » et des « hasards ». Elvira observe même que c'est le cas pour tous les emplois qu'elle a occupés depuis son arrivée : « c'est comme ça, toujours par des connaissances! » Finalement, Elvira et Shantira ont su profiter d'un intérêt perçu chez la société d'accueil quant à leur culture d'origine pour démarrer des entreprises. Elles sont donc devenues un autre type de « courtiers culturels » en faisant connaître certains aspects de la culture de leur terre d'origine. Pour Elvira ce travail fut temporaire tandis que Shantira occupe encore ce rôle d'intermédiaire culturel. Le rôle de courtier culturel constitue un moyen qui permet de mettre à profit son identité d'immigrante sur le marché du travail, mais n'est jamais exprimé à titre de stratégie.

#### *L'activité non-rémunérée*

Le choix stratégique informel d'exercer une activité non-rémunérée, avec l'objectif qu'elle ouvre une porte vers l'emploi salarié, est une option choisie par sept des femmes rencontrées. Pour Tamara, Carmen et Elvira, il s'agit d'une implication bénévole auprès d'autres immigrants qui les mène vers des postes rémunérés, mais déclassés. Elvira indique son intention stratégique : « j'ai été invitée à faire du bénévolat avec un espoir d'avoir un premier contrat ». Aline termine un stage non-rémunéré au sein d'une entreprise d'entraînement, au moment de l'entrevue. Pour Mariam, Juliette et Nadiouchka, arrivées au Québec avec un visa d'études, une expérience de stage non-rémunéré a été obtenue par l'entremise de leurs programmes d'études. Mariam indique que pour elle, le choix du lieu de stage était stratégique :

Je sais que la meilleure chance pour vraiment avoir un travail, ça passe souvent par les stages, parce qu'on (...) connaît le milieu professionnel, puis ça nous permet de choisir nous aussi qu'est-ce qu'on veut, qu'est-ce qu'on veut pas (Mariam).

Pour Juliette et Nadiouchka, le stage s'est révélé un moyen d'acquérir une expérience et des contacts à Québec. Nadiouchka se dirige ensuite vers la poursuite de ses études. Bref, grâce à cette stratégie, seule Mariam accède directement à un poste qualifié.

### *L'éducation*

La stratégie informelle de l'éducation est courante parmi la population immigrante et constitue souvent ce qu'on appelle une stratégie de requalification. Des participantes à cette recherche, cinq femmes (Mariam, Juliette, Nadiouchka, Vicky et Elvira) ont obtenu un diplôme universitaire additionnel au Québec. Seules deux femmes nomment les études en tant que moyen stratégique. Vicky désigne explicitement cette démarche en tant que stratégie de requalification professionnelle : « j'ai dit [ce domaine] ça va être utile, je perds pas mon temps. Donc, je me suis inscrite dans un cours ». Vicky est d'ailleurs parvenue à une requalification après s'être « recyclée » dans un nouveau domaine. Juliette, Nadiouchka et Mariam n'inscrivaient pas les études comme une stratégie dans leur carrière, mais bien comme la raison de leur venue en sol canadien. Toutefois, les études au Québec ont mené les trois jeunes femmes à travailler dans leur domaine de formation, ce dont elles se disent satisfaites. La stratégie du retour aux études est moins féconde pour Aline, qui s'est vue refusée dans le programme d'étude envisagé, mais qui garde en tête cette stratégie pour le futur, si la recherche formelle d'emploi ne la mène pas vers une situation qui lui convient. Elle n'est pas la seule à l'envisager encore : Carolina et Cecilia pensent étudier au Québec. La présence de jeunes enfants oriente parfois le choix des stratégies, les pressant à travailler, comme c'est le cas pour Cecilia, qui a reporté le projet des études. Carolina, pour sa part, croit que des études supplémentaires sont nécessaires pour accéder à un poste qualifié et précise qu'elle aurait préféré cette option si elle l'avait connue plus tôt : « Si par exemple je savais ça avant de commencer le processus, j'aurais fait une maîtrise ici, j'aurais commencé par les études ». Et pour Elvira, l'idée de faire des études au Québec était plutôt un « hasard » qu'une stratégie. La démarche provoque chez elle une remise en question de son parcours québécois sinueux, qui la ramène finalement vers le désir de réintégrer son domaine professionnel d'origine.

#### 4.2.2.3- Leur utilisation des ressources intérieures

On remarque clairement que des ressources intérieures ont été utilisées par toutes les femmes rencontrées pour leur insertion professionnelle. Elles sont proactives dans leurs parcours professionnels, elles gardent l'espoir d'améliorer leur situation et elles utilisent des attitudes positives qui leur sont aidantes pour accomplir leurs objectifs. Li considère même ces ressources intérieures comme des incontournables pour l'intégration : « tu dois être très déterminé, et toujours garder une attitude positive ». Deux femmes choisissent de faire la sourde oreille aux commentaires décourageants qui leur sont faits par d'autres immigrants. Pour illustrer ce trait de personnalité, Vicky utilise une histoire :

Tu connais l'histoire de la grenouille qui est sourde? C'était, il y avait [des grenouilles] qui grimpaient sur un mur, il y avait les grenouilles en bas qui disaient non, non, vous êtes pas capables, c'est dur, vous pourrez pas arriver jusqu'en haut. Les grenouilles étaient fatiguées, elles sont tombées. Il y en avait juste une qui avait réussi à monter jusqu'en haut. Elle était sourde! (Vicky)

Li aussi fait preuve de ce même trait de caractère. Elle démontre un fort optimisme, une croyance en ses capacités et un espoir qu'elle veut contagieux auprès des autres professionnels étrangers : « Là j'ai dit à mes amis à Montréal, j'ai dit c'est pas difficile comme on imagine. (...) On doit faire la croyance, j'ai pas le choix, je dois le faire, je peux le faire, on doit continuer, continuer ». Cet espoir est visible aussi chez Aline qui veut transmettre ce message aux autres personnes immigrantes : « Ça peut être difficile de trouver un emploi, mais je vois à la longue en tout cas les gens trouvent! Ils cherchent, et finalement ils trouvent. Il ne faut pas se décourager ». La détermination et la débrouillardise sont d'autres ressources intérieures présentes chez plusieurs des femmes rencontrées : chez Carolina, qui va au-devant de l'aide disponible, chez Mariam qui dit « courir après » les occasions de poursuivre sa carrière, chez Carmen et Nadiouchka, qui disent déployer des efforts pour que leurs projets fonctionnent, chez Juliette, qui a insisté auprès de son employeur et qui se dit autodidacte en ce qui a trait aux apprentissages nécessaires à la pratique de sa profession au Québec ainsi que chez Shantira, qui a su utiliser une de ses habiletés pour démarrer son entreprise. Enfin, on peut remarquer aussi une polyvalence et une confiance en leurs capacités chez Elvira et Cecilia qui leur permettent d'accéder à différents domaines de travail et, surtout, d'y trouver satisfaction. Quant à Tamara,

elle identifie une « force instinctive » qui lui permet d'avancer dans sa nouvelle profession même si elle ne faisait pas partie de ses plans de carrière. Somme toute, certaines de ces attitudes, qui sont intimement liées à l'identité professionnelle des immigrantes, mènent vers la requalification, tandis que d'autres ressources personnelles sont plutôt déployées en vue de trouver satisfaction dans son occupation, qu'elle soit qualifiée ou non. Bien qu'elles orientent ces ressources intérieures vers des objectifs professionnels différents, toutes les femmes professionnelles interrogées expriment de multiples manières qu'elles sont proactives et qu'elles gardent un espoir face à leur situation.

Pour conclure ce thème portant sur les stratégies d'insertion, on présente le tableau 5 qui contient tous les moyens utilisés pour obtenir un emploi ou pour améliorer la situation professionnelle, depuis l'arrivée à Québec jusqu'au moment de l'entrevue, ainsi que tous les résultats qui y sont associés. Les catégories ne sont pas exclusives : on pourra retrouver la même personne sous plusieurs stratégies.

On constate par ce tableau que les stratégies formelles de recherche d'emploi n'aboutissent généralement pas à une ascension professionnelle. Une seule femme a connu une recherche formelle d'emploi fructueuse qui l'a menée directement vers un poste équivalent à ses qualifications. Les méthodes informelles ont toutefois permis à quelques-unes des participantes d'accomplir une requalification ou une intégration de leur profession d'origine. D'un point de vue subjectif, il faut ajouter que ce ne sont pas toutes les femmes qui ont perçu ces moyens en tant que stratégies. Celles qui le font sont indiquées dans le tableau suivant par un astérisque.

Tableau 5- Les stratégies déployées à Québec

Résultats obtenus	Recherche formelle	Aide d'un organisme	Création d'entreprise	Emploi d'entrée de gamme	Courtiers culturels	Activité non-rémunérée	Éducation
<b>Emploi déclassé</b>	Vicky* Juliette* Cecilia* Elvira*	Carmen* Elvira* Vicky*		Carmen Cecilia* Elvira Nadiouchka	Carmen	Tamara* Carmen* Elvira*	
<b>Emploi déqualifié</b>	Nadiouchka* Cecilia* Elvira*				Elvira		
<b>Requalification</b>				Tamara Vicky*	Tamara		Vicky*
<b>Réintégration</b>	Nadiouchka*			Juliette*		Mariam*	Mariam Juliette Nadiouchka
<b>Travail autonome</b>			Shantira*		Elvira Shantira		
<b>Obtention de contacts</b>						Juliette* Nadiouchka*	
<b>Moyen en cours</b>		Li* Aline* Carolina*				Aline*	
<b>Aucun résultat</b>	Li* Vicky*		Elvira*				Aline* Elvira
<b>Envisagé pour le futur</b>	Li* Aline* Carolina*			Aline*			Cecilia* Carolina* Aline*

\* L'astérisque indique qui a mentionné explicitement avoir utilisé ce moyen à titre de stratégie.

Quant aux perceptions qu'ont les femmes rencontrées des stratégies qu'elles utilisent, on retient ici les plus marquantes :

- La recherche formelle d'emploi. (Une moitié des femmes disent y avoir eu recours.) Cette stratégie leur apparaît comme un moyen propre à la culture du pays d'accueil, souvent difficile,

mais auquel il faut s'adapter- réaliste pour se trouver un emploi, soit-il déclassé ou déqualifié. C'est avec confiance qu'elles l'utilisent comme moyen d'insertion ou de requalification.

- L'aide des organismes. (Une moitié des femmes disent y avoir eu recours.) Elle leur apparaît comme un moyen utile à la recherche d'emploi, voire même un moyen stimulant. C'est souvent avec enthousiasme qu'elles en parlent. Les emplois obtenus sont généralement déqualifiés ou déclassés, mais on y trouve son compte sur le plan personnel, à une exception près.

- La création d'une entreprise. (Deux des femmes disent y avoir eu recours.) Elle leur apparaît comme le moyen le plus réaliste de tirer parti de leur situation d'immigrante qualifiée à la recherche d'un emploi à la hauteur de leurs qualifications. Elles y ont trouvé la stratégie qui rend justice à leur polyvalence.

- L'emploi d'entrée de gamme. (Plus d'une moitié des femmes disent y avoir eu recours.) Il leur apparaît comme un moyen plutôt facile d'entrer sur le marché de l'emploi, bien qu'il les conduise rarement à un emploi qualifié. C'est leur réalisme qui s'exprime alors, c'est-à-dire la conscience qu'elles ont, pour la plupart, de leur situation d'immigrante dans laquelle, c'est d'abord travailler et gagner un salaire qui importe. Elles ne sont toutefois pas sans savoir qu'elles risquent la dévaluation à long terme.

- Le rôle de courtier culturel. (Quatre femmes disent y avoir eu recours.) Il leur apparaît, pour deux raisons, comme un moyen très accessible de se trouver un emploi. D'une part, il est explicitement relié à leur identité culturelle ou d'immigrante, perçue par la société d'accueil comme un atout. D'autre part, il leur a été souvent favorisé par des contacts, notamment d'autres immigrants. Sauf une exception, elles perçoivent positivement ce moyen pour le résultat auquel il les a conduites.

- L'activité non-rémunérée. (Sept femmes disent y avoir eu recours.) Elle leur apparaît comme un moyen profitable, car prometteur d'un emploi, soit-il non qualifié. Le stage, notamment, est perçu comme pouvant aider à connaître un milieu professionnel, à acquérir une expérience, à créer de nouveaux contacts, et dans de rares cas, à se requalifier.

- L'éducation. (Huit femmes parlent de leur intérêt pour cette stratégie.) Elle leur apparaît comme un moyen relié à la requalification professionnelle. Ce moyen est, ou a été, ou serait une stratégie pour la plupart d'entre elles. Dans plusieurs cas, la famille est la valeur prioritaire devant un projet d'études, reporté à plus tard.

En somme, une majorité des immigrantes rencontrées perçoivent les stratégies utilisées comme non-efficaces pour une requalification, mais elles admettent leur utilité pour trouver un emploi, au moins temporaire. En effet, les moyens utilisés leur apparaissent utiles, du moins à court terme, pour éviter le non-emploi et les conséquences socioéconomiques qui en découlent. Elles font preuve de réalisme, de confiance et de détermination dans le processus d'insertion professionnelle. C'est l'éducation qui apparaît à un bon nombre comme une stratégie de requalification, mais plusieurs disent la reporter, priorisant le travail, pour l'instant.

#### **4.2.3- La mobilité professionnelle postmigratoire**

Chez les femmes rencontrées comme chez les autres immigrants qualifiés, la trajectoire professionnelle postmigratoire peut être ascendante, descendante ou neutre. C'est ce qu'on appelle la mobilité professionnelle. La mobilité professionnelle des immigrantes qualifiées à Québec est considérée ici sous les angles objectif et subjectif.

##### *4.2.3.1- La mobilité professionnelle du point de vue objectif*

D'après les propos entendus, on peut dégager certains aspects plutôt objectifs qui servent à rendre compte de leurs trajectoires. Ceux retenus ici sont : la reconnaissance de leurs acquis professionnels; leur situation actuelle relative à la mobilité professionnelle postmigratoire ainsi que leur situation actuelle relative à l'emploi.

##### *La reconnaissance de leurs acquis professionnels*

Il faut savoir que ce ne sont pas toutes les femmes interrogées qui ont entrepris les démarches pour la reconnaissance de leurs diplômes après la migration et que celles qui les ont faites n'ont pas toutes obtenu l'équivalence de leur titre professionnel prémigratoire. C'est le cas d'Aline et de Shantira, qui ne peuvent exercer leur profession au Canada. Au contraire, Juliette, Nadiouchka, Mariam ainsi que Cecilia ont obtenu une reconnaissance complète de leur titre professionnel. Carmen et Tamara ont, pour leur part, obtenu une équivalence partielle : leur

formation est reconnue, mais ne leur permet pas l'accès aux mêmes postes que dans leur pays d'origine. Carolina et Li ne savent pas encore si elles réussiront les examens pour accéder à leur ordre professionnel au Québec. Les données recueillies auprès de Vicky et d'Elvira ne permettent pas de savoir si des démarches d'équivalences ont été nécessaires et poursuivies. On sait toutefois que Vicky, ne voyant pas de débouchés professionnels dans son domaine d'origine, s'est « recyclée » dans un nouveau domaine, tandis qu'Elvira a gagné l'accès à sa profession prémigratoire.

#### *Leur situation actuelle relative à la mobilité professionnelle postmigratoire*

Depuis leur entrée sur le marché du travail à Québec, neuf participantes ont connu une mobilité neutre, ascendante ou descendante. On ne peut dire encore la direction que prendra la mobilité professionnelle des trois autres participantes (Carolina, Li et Aline), car elles n'ont pas encore accédé au marché du travail à Québec. Elles se situent en transition, à l'étape de l'application de stratégies d'insertion ou de requalification.

Des femmes en emploi, une seule (Nadiouchka) connaît une mobilité professionnelle descendante depuis son entrée sur le marché du travail à Québec. Cinq participantes vivent une mobilité professionnelle ascendante : Elvira, Cecilia et Juliette sont entrées dans leur domaine de formation au fil de leur parcours — les deux premières se situant en situation de déclassement et la troisième ayant accédé à l'intégration de son domaine de formation — tandis que Vicky et Tamara ont retrouvé un statut de professionnelles dans un autre domaine. Trois femmes connaissent ce qu'on appelle une mobilité professionnelle neutre, autrement dit, leur statut professionnel n'a pas changé depuis leur entrée sur le marché du travail québécois : Mariam a intégré directement sa profession et s'y trouve toujours; Shantira indique qu'elle est toujours travailleuse autonome malgré son occupation temporaire de mère au foyer et Carmen occupe son premier poste rémunéré à Québec, un emploi déclassé.

#### *Leur situation actuelle relative à l'emploi*

Le tableau 6 indique la situation plus précise des participantes, relative à l'emploi, au moment précis de l'entrevue. Les définitions des termes font référence à celles présentées au deuxième chapitre. Des douze femmes interrogées, neuf sont sur le marché du travail et elles sont soit :

requalifiées, déqualifiées, déclassées, ou ont réintégré leur profession d'origine. Quatre femmes sont hors du marché du travail, comme mère au foyer ou dans des démarches transitoires pour accéder au marché du travail.

Tableau 6- La situation actuelle relative à l'emploi

Pseudonyme	A réintégré sa profession	Déclassée	Requalifiée	Déqualifiée	Hors du marché du travail
Carolina					X
Carmen		X			
Aline					X
Li					X
Elvira		X			
Vicky			X		
Juliette	X				
Shantira					X
Nadiouchka				X	
Tamara			X		
Mariam	X				
Cecilia		X			

#### 4.2.3.2- La mobilité professionnelle du point de vue subjectif

Quand elles parlent de leur trajectoire professionnelle, les femmes rencontrées expriment leurs perceptions dont on rend compte ici sous les thèmes suivants : leurs perceptions de la déqualification et du déclassement; leur satisfaction eu égard à plusieurs aspects de leur vie ainsi que leur reconstruction identitaire au fil du temps.

##### *La déqualification et le déclassement, du point de vue subjectif des femmes*

Puisque l'idée de mener la présente recherche est née du constat que les immigrants qualifiés ne réagissent pas tous de façon similaire face à la déqualification et au déclassement, l'intérêt principal de cette recherche est alors d'aborder ces phénomènes sous leur angle subjectif. Pour rapporter ici les regards individuels que portent les femmes sur ces phénomènes, on peut porter

une attention particulière aux mots utilisés pour décrire ces situations ainsi qu'aux attitudes que les femmes disent avoir adoptées au regard de ces phénomènes.

Il est étonnant de constater que les femmes qui vivent la déqualification ou le déclassement ne disent pas « subir » leur situation, ni en souffrir. Deux femmes (Cecilia et Nadiouchka) indiquent clairement que demeurer dans ces occupations représente un choix personnel. Cecilia apprécie son poste actuel parce qu'il lui offre des conditions qui lui conviennent mieux que celles vécues auparavant. Nadiouchka avait travaillé dans son domaine de formation depuis le moment de l'obtention de sa résidence permanente, puis elle a quitté le Québec temporairement pour des raisons personnelles. À son retour, une seconde recherche d'emploi l'a menée à changer de domaine professionnel, une situation qui lui convient, et qui lui fait même « plaisir », car elle découvre de nouvelles qualités en elle :

Dans ce pays, c'est ici qu'on m'a montré que je suis capable de faire plein de choses, puis que j'ai d'autres qualités. Et, c'est là que, bon, tu vois que tu as beaucoup de possibilités, que tu es jamais perdue finalement, dans la vie! Tu sais que tu seras jamais (...) dans la rue!  
(Nadiouchka)

Deux autres immigrantes acceptent ces types d'emplois : Elvira et Carmen acceptent le déclassement en tant que passage vers une meilleure situation professionnelle. Elvira, passionnée pour son domaine, apprécie l'emploi qu'elle occupe, bien qu'il soit déclassé. Ce qui lui convient moins est le caractère précaire de son poste à temps partiel, elle est donc à la recherche d'un poste à temps complet au moment de l'entrevue. Carmen considère que, pour elle, ce passage n'est pas facile :

Quand on arrive ici, c'est pas facile. J'ai venu avec une profession, mais je ne peux pas [la pratiquer] ici. (...) J'ai beaucoup d'expériences, beaucoup de connaissances, beaucoup de diplômes, beaucoup d'études, qui sont reconnues par le ministère, ils ont fait l'équivalence, mais pour les démarches à l'ordre [professionnel], ça coûte cher [et ça demande du temps et de l'énergie]. (Carmen)

On remarque aussi qu'Aline et Cecilia ont connu une transformation dans leur manière de percevoir leur déqualification. Aline est passée d'un sentiment de dévalorisation à la résilience. Elle affirme que lorsqu'elle a appris que sa formation n'était pas reconnue au Canada, elle a

ressenti qu'on la dévalorisait, elle qui avait connu une reconnaissance professionnelle avant la migration. Elle s'est questionnée sur la normalité de la non-reconnaissance des acquis : « quand ils m'ont dit que j'étais bonne pour être commis, là, dans ma tête, je me suis posé des questions. Je me suis dit, c'est pas possible qu'on ne reconnaisse rien de tout ce que j'ai fait. (...) Et puis je trouvais que toutes les personnes que j'écoutais trouvaient ça normal ». Bien qu'elle soit arrivée très récemment à Québec, son opinion sur cette non-reconnaissance a changé. Puisqu'elle croit qu'« on doit s'y faire », elle pense maintenant être en mesure de se réajuster à un travail qui requiert moins de scolarité, sans le considérer maintenant comme étant dévalorisant :

Je pense que le stade de déception passé, va falloir que je m'ajuste, même à un travail de commis. En fait, ce qui m'embête pour le travail de commis, ce n'est pas que c'est un travail dégradant, non, c'est que je suis pas tout à fait à l'aise dans ce travail-là. (Aline)

Aline parle de la résilience dont elle fait preuve : « Donc je vais trouver du travail c'est sûr. J'ai mes deux bras, j'ai aussi ma tête, même si c'est pas un travail que je voudrais, on n'a pas tout ce qu'on veut dans la vie, hein? » Cecilia, établie depuis longtemps, a connu un changement différent dans sa perception de la déqualification : pendant les premières années de son parcours, elle dit avoir d'abord accepté cette situation comme une étape nécessaire après la migration. Elle a par la suite voulu se rapprocher de son domaine professionnel de formation. À présent, son désir de stabilité, un élément qu'elle retrouve dans son emploi déclassé, l'emporte sur le désir de mener des démarches additionnelles pour améliorer son statut et occuper un poste correspondant à ses qualifications :

On n'a pas l'argent pour faire des grosses promenades, mais on en n'est pas embêtés. Et moi je suis si bien avec [mon emploi, alors] je pense que même si je suis mieux payée [ailleurs], je pense que je changerais pas ça. Je vais avoir 40 ans l'année prochaine et j'aimerais vraiment [conserver] une stabilité. (Cecilia)

Quelques femmes résistent à vivre, à long terme, les phénomènes de déqualification et de déclassement. Vicky se considère parmi celles qui ont refusé consciemment une mobilité professionnelle descendante à long terme et exprime son refus de façon éloquente : « j'ai permis à personne qu'il enlève ma fierté ». Vicky a donc pris les moyens en son pouvoir pour améliorer sa situation professionnelle, mais a néanmoins occupé des postes déclassés pendant

quelques années et a connu également une période courte, mais difficile sans emploi : « je suis restée sur le bien-être social quelques mois. Tu imagines moi avec tous les bagages que j'ai! » Aline affirme certes son acceptation, mais n'envisage pas, elle non plus, cette situation à long terme : elle garde en tête l'idée d'une ascension professionnelle et projette d'essayer à nouveau la stratégie de l'éducation. Tamara, pour sa part, indique son contentement de n'avoir pas eu à « se résigner à aller quelque part laver la vaisselle, faire le ménage chez quelqu'un » ou occuper un autre emploi d'entrée de gamme. Selon elle, cette étape évitée fait de sa trajectoire professionnelle un parcours atypique comparativement aux autres personnes immigrantes. En bref, les réactions quant au déclassement et à la déqualification sont de divers ordres : un choix personnel, une acceptation, une transformation de la perception et une résistance à long terme. On doit retenir aussi que les femmes qui expriment de façon explicite avoir eu une perception négative de la mobilité descendante disent ne l'avoir éprouvée que temporairement : Vicky, fuyant l'exclusion, a taillé son ascension professionnelle tandis que le sentiment négatif d'Aline, ressenti de prime abord, s'est transformé par la suite en une résilience.

#### *Leur satisfaction*

Un autre indicateur qui a été utilisé au moment de la collecte des données pour saisir les perceptions des femmes immigrantes quant à leur parcours est leur degré de satisfaction quant à leur vie professionnelle, leur vie personnelle, leur situation économique ainsi que leurs attentes professionnelles prémigratoires.

#### *Leur satisfaction professionnelle*

On a demandé aux femmes en emploi (neuf femmes) de décrire à quel point elles sont satisfaites de leur situation professionnelle à Québec. Le constat qui peut paraître le plus étonnant est probablement le fait que les deux seules femmes qui se disent insatisfaites de leur situation professionnelle (Tamara et Vicky) occupent pourtant des postes qualifiés leur offrant une stabilité et une sécurité financière. Ce ne sont toutefois pas des activités qui correspondent à leurs rêves ou leurs aspirations. Lorsqu'on lui demande si elle est satisfaite du chemin parcouru, Vicky utilise le conditionnel pour répondre : « j'aurais bien aimé être là au moins cinq ans plus tôt », car « j'aurais bien aimé avoir un projet ». Elle regrette que l'énergie et le courage

nécessaires pour accomplir ses rêves s'essoufflent avec l'âge. Tamara, pour sa part, a taillé sa place et a atteint un poste qualifié dans un nouveau domaine, mais raconte, en rétrospective :

Ça n'a jamais fait partie de mon plan de carrière (...) dans ma formation et dans mes réalisations, et dans mes goûts, je suis extrêmement loin de ça, mais il faut vivre de quelque chose à un moment donné. (Tamara)

De surcroît, elle dit souffrir d'un manque quant à sa vie sociale. Sept autres femmes se disent satisfaites de leur occupation, pour des raisons variées. Shantira est mère au foyer, mais comme elle sait que cette étape de sa vie est temporaire, la situation lui convient : « Pour le moment je suis bien parce que un moment de vie c'est comme ça. Mais c'est sûr je ne peux pas rester toute ma vie comme ça ! ». Carmen est satisfaite de son travail, mais, elle aussi, aspire à une évolution de sa situation professionnelle dans le futur : « j'aimerais l'améliorer toujours, mais oui en ce moment, j'apprécie beaucoup mon travail ». Elvira, Mariam et Juliette vivent une amélioration de leur situation professionnelle, qui devient de plus en plus intéressante. Cecilia, qui vit une situation de déclassement, explique toutefois : « ma priorité, c'est où je me sens bien » et explique qu'elle se sent valorisée dans son emploi. Quant à Nadiouchka, ses priorités ont changé pendant son parcours postmigratoire. Elle désire avant tout occuper un emploi qui lui permette d'utiliser ses connaissances linguistiques et d'apprendre de nouvelles langues. Elle affirme donc être satisfaite de sa situation professionnelle car le poste occupé, bien que déqualifié, répond à ses objectifs et lui permet un « beau mixte » entre la vie personnelle et professionnelle, qui la rend heureuse.

#### *Leur satisfaction personnelle*

Une majorité des femmes rencontrées affirment se sentir bien dans leur situation actuelle et se disent satisfaites de leur vie. Même celles qui n'occupent pas d'emploi au moment de l'entrevue (Aline, Carolina et Li) expriment une satisfaction quant à leur vie en général. Elles soulignent cependant qu'il n'existe pas de recette unique qui puisse justifier leur satisfaction, influencée par plusieurs facteurs, qu'on retrouvera au thème d'analyse suivant. Nadiouchka l'exprime ainsi :

Il y a pas juste la vie professionnelle, (...) tout est tellement un beau *cocktail*, un beau mélange, puis c'est toi qui le brasse finalement comme une bonne petite sorcière, puis si

t'obtiens quelque chose que tu aimes, ben c'est là que tu vas adorer, sinon ben ça va être une... pas une potion magique, mais un désastre! (Nadiouchka)

Mariam, elle, est « en amour » avec la vie culturelle de Québec et considère que son expérience de vie dans cette ville lui « apporte énormément ». Elle ainsi que Juliette affirment qu'elles ont une « belle qualité de vie ». Dans le même sens, Cecilia croit qu'elle ne pourrait jamais trouver ailleurs la tranquillité qu'elle aime tant à Québec et qui rend sa famille heureuse : « c'est vraiment ici qu'on voulait vivre ».

#### *Leur satisfaction eu égard à leur situation économique*

Une autre façon d'observer la mobilité professionnelle des personnes immigrantes, autrement dit la variation du statut socioprofessionnel pré et postmigratoire, est de considérer les revenus, ou la classe sociale qui y est associée. Bien que les revenus actuels n'aient pas fait partie de l'investigation, quelques-unes ont abordé le sujet de leur situation socioéconomique actuelle de manière spontanée, et ce fut toujours pour dire que leur situation matérielle leur convient. Sept femmes ont atteint un niveau de vie qu'elles considèrent comme « normal » et deux femmes ont une situation plus aisée. Il peut être étonnant de remarquer que même les femmes dans une situation plus précaire (Carolina, Aline et Li) ne se disent pas insatisfaites pour autant, et que celles qui ont connu une chute de niveau de vie comparativement à leur vie prémigratoire se disent néanmoins assez satisfaites de leur situation financière actuelle.

#### *La déception de leurs attentes professionnelles prémigratoires*

Une majorité des femmes se disent satisfaites de leur vie professionnelle et personnelle et pourtant, plusieurs déclarent que leurs attentes prémigratoires ont été déçues : l'image projetée aux immigrants qualifiés quant à la requalification postmigratoire ne reflète pas la réalité qu'elles disent rencontrer. Seules Mariam et Nadiouchka affirment clairement que la représentation qu'elles avaient en tête s'est trouvée conforme à la réalité dans le pays d'accueil. Nadiouchka imaginait un pays libéral ouvert à l'immigration qui « accueille les cerveaux » et offre aux professionnels étrangers des possibilités de travailler. Au contraire, six femmes (Tamara, Aline, Vicky, Carolina, Li et Juliette) ont soulevé explicitement le fait que l'image projetée par le Canada ne concorde pas avec sa vraie nature, principalement en ce qui concerne

la possibilité de trouver un emploi approprié. Tamara illustre sa déception avec beaucoup d'émotion dans la voix, plus de dix ans après sa migration :

Vous savez, ma propre image personnelle a été basée sur ce qui a été dit (...), c'est important de souligner que non ce n'est pas l'interprète qui a mal traduit, parce que je parlais directement avec l'officier de l'immigration. L'image qu'il m'avait faite, c'était à peu près, le Québec n'attendait qu'après moi! Je me souviens de ça très bien, parce qu'il me disait : « Ah mon Dieu avec le diplôme que vous avez, vous avez un parcours professionnel tellement parfait pour l'Amérique du Nord, vous pouvez choisir comme emploi ce que vous voulez ». Donc, c'est avec ces espoirs que je suis partie... Puis, je crois profondément que je serais venue quand même s'il m'avait dit la vérité, mais j'aurais été moins déçue. Je pense que ma blessure aurait été vraiment moindre, puis à chaque fois que je reparle de ça, je prends conscience que je l'ai encore à fleur de peau. (Tamara)

Vicky, Carolina et Li imaginaient qu'elles trouveraient facilement leur place dans ce pays prospère et développé, mais se sont heurtées, elles aussi, à des barrières plus imposantes que prévu. Juliette a dû ajuster sa perception avant d'accepter le mode de vie nord-américain, différent de celui imaginé : « je n'avais pas forcément la bonne image du Québec ». Aline, pour sa part, savait que ce serait difficile de s'insérer dans un nouveau pays, « mais pas à ce point-là ».

#### *Leur reconstruction identitaire au fil du temps*

On a déjà vu que les perceptions de la déqualification et du déclassement peuvent être reconstruites pendant les trajectoires postmigratoires. Telle a été l'expérience vécue par Cecilia et Aline. Le regard que portent les femmes rencontrées sur leur vie, de manière plus globale, peut changer aussi par un processus de reconstruction identitaire qui s'opère à des moments clés de l'existence, comme la migration et l'insertion sur le marché du travail. Plusieurs participantes témoignent dans leurs discours de ce changement et, ainsi, de la flexibilité de leur identité.

Tamara exprime bien cette reconstruction vécue par chaque immigrant au cours de son processus d'insertion à une nouvelle société, aboutissant à une identité composite : « On

devient une sorte d'hybride, un mélange des deux [cultures] ». Pour ce qui est de sa vie professionnelle, Tamara s'est éloignée de sa profession, mais exprime un désir explicite d'y revenir. Elvira dit avoir connu le même cheminement intérieur. Dans son cas, c'est en plaçant les besoins de sa famille en tête de ses priorités qu'elle a mis de côté sa profession pendant plusieurs années. Pendant cette période hors de sa profession, elle effectue des études de deuxième cycle dans un nouveau domaine, une démarche qu'elle identifie comme un déclencheur qui a « bousculé » sa trajectoire professionnelle et l'a ramenée vers sa profession d'origine : « ça a comme mis en question tout mon parcours professionnel québécois. Parce que comme tu vois, je me suis dispersée dans beaucoup de choses ». Elvira dit reconnaître maintenant son fort attachement à son domaine de formation, auquel elle est revenue, car, selon elle, on est : « une fois enseignante, toujours enseignante ». À l'inverse de cette reconstruction identitaire qui provoque un désir du retour à la profession, Nadiouchka accordait beaucoup d'importance à travailler dans son domaine de formation pendant les premières années de son parcours postmigratoire, mais a découvert plus tard de nouvelles possibilités qui transforment sa perception d'elle-même et de ses capacités :

À l'époque, je me trouvais bonne juste dans ça. C'est la seule chose que je connaissais, je viens d'être reçue immigrante au Québec, je sais rien faire d'autre que ça. Donc, ça a été super important d'être là-dedans. Mais une fois que je me suis installée, j'ai compris que j'ai beaucoup d'autres qualités aussi. (...) Je voyais qu'il y avait beaucoup plus de possibilités. Et c'est là que j'ai élargi mes horizons. (Nadiouchka)

La transformation chez Li prend la forme d'une ouverture d'esprit qui l'amène à percevoir autrement le monde qui l'entoure. Elle dit apprécier les qualités que la migration lui a permis de développer et exprime sa pensée en donnant un exemple tiré de sa vie dans son pays d'origine, où son niveau de vie aisé la menait à juger sévèrement ceux qui n'ont pas atteint le même statut socioprofessionnel : « j'ai vu des gens dans la rue, je pense pourquoi ils sont là, parce qu'ils sont stupides, pas travaillants. Mais maintenant je comprends beaucoup mieux, ils n'ont pas la chance ». On constate donc que la place accordée au travail ainsi qu'à l'exercice de sa profession peut changer au cours de la trajectoire postmigratoire, par la reconstruction identitaire.

En résumé, les données concernant la mobilité professionnelle dans sa forme objective dévoilent qu'une seule femme a connu une trajectoire descendante depuis la migration. Nadiouchka considère cependant cette situation comme un choix personnel et se dit comblée par sa situation. De plus, c'est une majorité des participantes qui ont connu une trajectoire ascendante ou neutre. Seules deux femmes ont vécu la non-reconnaissance de leurs acquis professionnels prémigratoires : l'une d'elles a choisi la voie du travail autonome pour retrouver une place dans la société d'accueil et l'autre oriente sa recherche d'emploi vers un nouveau domaine. Bien que quatre femmes se trouvent hors du marché du travail au moment de l'entrevue, aucune ne vit une marginalisation professionnelle persistante. L'analyse de l'aspect plus subjectif des discours permet de constater que, d'après les propos d'une majorité des femmes, l'image projetée avant la migration quant à la requalification postmigratoire ne reflète pas la réalité telle qu'elles la connaissent après la migration. On peut s'étonner cependant du fait que, selon les témoignages recueillis, cette déception de leurs attentes prémigratoires ne provoque généralement pas une insatisfaction à long terme, qu'elle soit d'ordre professionnel, personnel ou qu'elle soit relative à leurs revenus. De fait, plusieurs femmes indiquent que leur degré de satisfaction ne dépend pas que de la situation professionnelle, mais de multiples facteurs d'influence, tel que la qualité de vie en général. Et les perceptions que les femmes expriment quant au déclassement et à la déqualification ne sont pas majoritairement négatives : les participantes se disent plutôt optimistes et voient la situation d'un bon œil. Il ressort aussi de cela que la place accordée à l'exercice de sa profession prémigratoire peut changer au cours de la trajectoire postmigratoire, par le processus de reconstruction identitaire. Certaines femmes ont voulu, avec le temps, se rapprocher de leur profession prémigratoire tandis que d'autres, découvrant en elles des qualités de polyvalence et d'ouverture, ont développé la capacité de s'en éloigner.

#### **4.2.4- Leurs perceptions des facteurs qui influencent leur parcours professionnel**

Les femmes ont été invitées à dire quels éléments, d'après elles, avaient eu le plus d'influence sur la direction qu'a prise leur trajectoire professionnelle postmigratoire. Les femmes attribuent leurs succès et leurs échecs à divers facteurs, souvent multiples.

#### **4.2.4.1- Leur rapport au travail dans leur vie actuelle**

On a déjà observé que la raison de la migration a été autre que professionnelle pour la presque totalité des femmes consultées. Et bien qu'une moitié des femmes s'attendait à occuper un poste de type professionnel, elles avaient aussi d'autres espoirs en tête. De plus, quatre d'entre elles avaient peu d'attentes professionnelles à l'égard de la terre d'accueil. Qu'en est-il actuellement de leur rapport au travail?

Toutes les femmes rencontrées ont indiqué que le travail occupe une place importante dans leur vie postmigratoire, mais la priorité n'est pas toujours accordée à la requalification dans des postes professionnels. Tamara, Vicky, Aline, Elvira et Carolina rappellent que le travail occupe une place importante dans leur vie parce qu'il est nécessaire, soit pour bénéficier d'une certaine stabilité financière ou pour ne pas vivre aux crochets de l'État. Tamara, par exemple, dit ne pas avoir cherché à retrouver son domaine professionnel prémigratoire parce qu'« il faut vivre de quelque chose, puis toute ma vie j'ai travaillé ».

Cependant, toutes les femmes immigrantes rencontrées indiquent que travailler leur procure davantage qu'une sécurité financière et matérielle : une stabilité psychologique (Carolina), une utilité à la société par l'emploi (Li), une occasion d'investir temps et énergie au service des autres (Carmen et Tamara).

Plus de la moitié des femmes (Carmen, Shantira, Juliette, Mariam, Nadiouchka, Aline et Tamara) considèrent que la vie personnelle vaut tout autant que la vie professionnelle, et qu'un amalgame des deux procure un équilibre, qu'elles recherchent à Québec. Carmen exprime clairement ce désir de conciliation et d'équilibre avec sa vie familiale. Tamara, pour sa part, ne vit pas avec une famille, mais affirme néanmoins que pour elle, « le social prend sûrement autant de place que le professionnel ». Les trois jeunes femmes arrivées pour les études aux cycles supérieurs à Québec (Nadiouchka, Juliette et Mariam) sont de celles qui indiquent que cette conciliation entre les différents aspects de la vie est importante. Même Mariam, qui dit pourtant se définir par sa profession, indique qu'elle choisit un travail qui ne lui demande pas de faire des heures supplémentaires, lui permettant ainsi un temps suffisant pour sa vie personnelle. Aline est aussi de cet avis, et considère que vivre uniquement pour le travail crée

un déséquilibre malsain. Shantira affirme, pour sa part, que la vie familiale passe en priorité devant sa carrière : « Moi je préfère faire ma vie avec la famille. (...) Vivre, c'est autre chose à côté [des études et du travail]. » Elle utilise néanmoins une image forte pour illustrer une vie sans travail, qui, pour elle, serait « un peu comme couper un bras » à cause de la stabilité financière que le travail assure et puisqu'elle considère important de pouvoir gagner assez d'argent pour pouvoir aider financièrement sa famille demeurée en Asie. Au moment de l'entrevue, c'est son mari qui soutient financièrement la famille, une situation qu'elle juge temporaire.

Quatre femmes (Carolina, Carmen, Vicky et Mariam) parlent de leur rapport au travail en tant que professionnelles. Celui-ci leur apporterait une façon particulière de voir le monde (Carolina, Carmen et Vicky), leur permettrait une aisance pour établir les relations humaines (Carmen) et définirait leur identité (Mariam et Vicky). Carolina se compare aux immigrants moins qualifiés :

Ils trouvent pas d'emploi ou ils n'ont pas d'études et ils travaillent dans n'importe quel travail, ou ils restent là sans faire rien et je trouve que c'est pas bon pour un immigrant! [Moi] parce que je suis professionnelle, je vois les choses d'une autre façon. Mais souvent les personnes restent avec n'importe quel travail et c'est tout. Ils cherchent pas à faire des études ou développer ses connaissances, et je sais pas s'ils sont contents. (Carolina)

On remarque aussi chez Mariam ainsi que chez trois autres femmes (Cecilia, Elvira et Aline) qu'un amour pour le travail marque leurs discours. Elvira et Cecilia se montrent passionnées pour leur emploi et Mariam affirme adorer son poste actuel, au point où elle est heureuse de se lever tous les matins. Quant à Aline, qui n'a pas encore occupé d'emploi après la migration, elle indique elle aussi qu'elle aime travailler.

Enfin, il importe de rappeler encore ici que les perceptions ne sont pas figées, qu'elles se reconstruisent au cours des trajectoires de vie et de carrière. Cecilia, Tamara et Nadiouchka l'expriment clairement. Cecilia, arrivée en tant qu'« adulte » et mère, et aussi à cause de difficultés personnelles vécues depuis son arrivée, accorde maintenant la priorité à la stabilité. Comme elle dit avoir trouvé son bien-être dans sa situation actuelle, elle ne cherche pas à se requalifier.

#### **4.2.4.2- Leurs croyances comme facteur d'influence**

Quatre femmes mentionnent l'influence de leurs croyances sur leur vécu migratoire, d'intégration et d'insertion professionnelle. Aline et Carmen affirment que leur croyance en Dieu les a aidées à mieux vivre les difficiles prises de décisions depuis leur arrivée au pays. Carmen a observé par sa propre expérience, mais aussi par celles d'autres immigrants que la place de la spiritualité dans leur vie leur donne une sérénité, une force et un équilibre mental pour mieux vivre les difficultés. Cette foi ne rend pas les deux femmes fatalistes pour autant, et Aline l'exprime clairement :

Je crois en Dieu, ça me donne le moral, ça me donne des forces, je vais pas dire « bon je vais m'asseoir, le bon Dieu il va tout arranger », mais le bon Dieu me donne confiance. Je sais que si je fais tout ce qu'il faut, si ça ne marche pas, ce n'est pas de ma faute, en tout cas ça devra s'arranger. ... Ou alors aussi, si je trouve pas vraiment, il va me donner la force de supporter cette situation. (Aline)

Nous pouvons aussi remarquer qu'un grand nombre de femmes ont une croyance en leurs propres capacités qui les caractérise et les influence : Li fait preuve d'une grande confiance en elle, Aline sait ce dont elle est capable et attend le moment de pouvoir le montrer à un employeur et Nadiouchka croit qu'elle peut trouver le bonheur et réaliser ses rêves. Ces différentes croyances rendent ces femmes plus fortes et plus aptes à vivre de manière optimiste les barrières qui se posent sur leur parcours. D'ailleurs, comme on l'a déjà vu, elles déploient ces ressources intérieures, notamment dans l'utilisation des stratégies qu'elles mettent en œuvre pour l'insertion professionnelle ou la requalification. Ce sont ces mêmes ressources intérieures qui soutenaient leur projet de migrer. Selon leurs dires, leur expérience migratoire a subi l'influence à la fois des facteurs qui leur sont externes et internes.

#### **4.2.4.3- Leurs caractéristiques personnelles comme facteur d'influence**

On a déjà identifié certaines caractéristiques personnelles qui constituent des facteurs d'influence sur les trajectoires professionnelles postmigratoires. Entre autres, l'identité d'immigrante ou l'appartenance culturelle mène quatre femmes vers des occupations de courtiers culturels. Les caractéristiques personnelles présentées plus spécifiquement par les

immigrantes interrogées en tant que facteurs d'influence sur leur parcours professionnel postmigratoire sont leur connaissance de la langue d'usage à l'arrivée, leur domaine de formation et leur âge.

#### *Leur connaissance de la langue d'usage à l'arrivée*

La moitié des femmes rencontrées avaient une excellente ou une bonne maîtrise du français à leur arrivée à Québec (Aline, Nadiouchka, Juliette, Mariam, Elvira et Tamara), comme langue maternelle ou seconde. Elvira et Tamara le mentionnent comme un atout qui les a exemptées de l'étape de la francisation. Nadiouchka, qui est polyglotte, reconnaît que la connaissance des langues l'a menée vers son nouveau domaine. La méconnaissance de la langue à l'arrivée est nommée comme une influence néfaste sur le parcours professionnel par deux des six femmes (Vicky, Li, Carmen, Cecilia, Carolina et Shantira) qui connaissaient peu ou aucunement le français et ont dû passer par la francisation. Par exemple, Li raconte : « au commencement j'ai pas le choix je dois passer la montagne de la langue. Si tu ne peux pas la passer, tu ne dois pas aller ici, venir ici! Parce que si tu ne le passes pas, tu feras rien. » Plusieurs femmes qui n'ont pas dû passer par cet apprentissage à l'arrivée se comptent chanceuses et elles identifient, elles aussi, la méconnaissance de la langue comme une principale barrière à l'insertion chez les nouveaux arrivants.

#### *Leur domaine de formation*

Une majorité des femmes ne nomment pas leur domaine de formation explicitement en réponse à la question des influences, mais elles disent à quelques reprises que leur champ de formation ne permet pas toujours d'accéder à la réintégration de leur profession au Québec. Le domaine de formation modifie donc inévitablement la trajectoire professionnelle postmigratoire. Pour certaines, il est favorable à la réintégration (Juliette, Mariam et Nadiouchka) et pour d'autres, il en réduit les possibilités ou même l'empêche (Vicky, Aline et Shantira). Aline ajoute que les ordres professionnels viennent compliquer la tâche de l'insertion professionnelle pour les immigrants provenant de professions réglementées, comme elle et son mari.

### *Leur âge*

Les deux femmes qui étaient les plus âgées au moment de la migration (Carmen et Aline) admettent qu'elles tendent moins vers un désir de requalification à cause de leur âge. Bien qu'elles se sentent encore en âge de travailler, elles avouent ne plus avoir la même énergie à investir pour des démarches en vue de poursuivre leur profession au Québec. Aline exprime sa volonté de travailler malgré son âge qui avance :

[Le travail] occupe la première place parce qu'il faut vivre! Dans ce sens-là, franchement je me voyais pas à l'âge de m'asseoir parce que je me percevais encore active. (...) Je m'étais pas préparée pour être à la retraite! Moi je voulais encore travailler, parce que je suis encore capable de faire des choses. (Aline)

Mais elle n'envisage pas une nouvelle carrière : « Peut-être que si j'avais 30 ans (...) ce serait différent, ça me dirait de reprendre tout ».

#### **4.2.4.4- Les caractéristiques de la société d'accueil comme facteur d'influence**

Toujours dans l'optique de saisir les éléments qui influencent leurs parcours, on a demandé aux femmes immigrantes de décrire les caractéristiques de la société d'accueil en regard de l'intégration au travail. Une des caractéristiques de la société d'accueil à Québec semble être de décourager les nouveaux arrivants quant à leur insertion professionnelle, puisque plusieurs femmes ont mentionné avoir reçu des commentaires qui voulaient les ralentir dans leurs élans et leurs ambitions professionnelles. Cependant, une majorité des femmes rencontrées disent ne pas se laisser décourager par cette image véhiculée à Québec. Elles regrettent qu'avant même qu'elles entreprennent des démarches pour la reconnaissance de leurs acquis, la société d'accueil ne les « encourage même pas de continuer » leur profession (Vicky), leur dit que « à Québec, il y a pas de travail » (Aline) et qu'une grande part déménage à Montréal faute d'emploi approprié (Carolina et Tamara). Li raconte qu'elle a transmis la nouvelle à des compatriotes à Montréal lorsqu'elle a réalisé que les examens pour accéder à son ordre professionnel étaient beaucoup plus faciles que ce que ne le laissent croire ceux qui transmettent les rumeurs aux nouveaux arrivants. Tamara précise que l'insertion dans le marché de l'emploi à Québec semble difficile pour tout nouvel arrivant, qu'il soit immigrant ou

Québécois en provenance de l'extérieur de la ville. Elle ajoute : « Ça me console parce que je me dis ce n'est pas parce que je suis immigrante, parce que c'est comme ça ici, la vie est faite comme ça. ». Elle décrit toutefois plusieurs expériences individuelles qui mènent à croire que Québec est un milieu particulièrement difficile pour l'insertion des étrangers qualifiés. Carolina croit elle aussi que la difficulté d'insertion professionnelle est plus grande à Québec qu'ailleurs, quoiqu'elle ne l'a pas vécue elle-même.

Mis à part ces aspects, peu de femmes ont mentionné des traits négatifs de la société d'accueil. Notamment, il est possible de remarquer que Mariam, Nadiouchka et Cecilia montrent des signes d'une intégration sociale réussie à Québec : elles constatent que la critique de la société d'accueil caractérise une période d'adaptation normale à vivre chez tout nouvel arrivant, mais que les critiques excessives ainsi que les comparaisons récurrentes avec le pays d'origine doivent cesser pour permettre de s'enraciner dans son nouveau milieu de vie. Elles choisissent donc consciemment de cesser de critiquer la société d'accueil.

La description des aspects de la société d'accueil telle que perçue par les participantes mène à constater, de manière générale, que les femmes rencontrées n'ont pas tendance à blâmer la société d'accueil pour les difficultés qu'elles rencontrent pendant leur parcours professionnel. Leurs commentaires concernant le peuple québécois ont une connotation positive dans l'ensemble. Neuf femmes disent apprécier des aspects particuliers de la société dans leur pays d'accueil : Carmen et Aline considèrent les Québécois amicaux et affirment qu'elles n'ont jamais senti de discrimination ethnique à Québec; Juliette pense que les gens de Québec sont plus conviviaux que d'autres peuples; Mariam et Nadiouchka apprécient la culture québécoise; Cecilia est impressionnée par certains côtés du système éducatif; Li et Vicky apprécient les ressources et l'information disponibles au service de leurs projets professionnels; Shantira perçoit un intérêt chez les Québécois quant à ses origines et Tamara, malgré les critiques qu'elle porte envers la société québécoise, affirme qu'elle aimerait avoir la capacité d'être aussi positive et optimiste que les Québécois.

#### **4.2.4.5- L'influence du genre sur leurs parcours**

Des six femmes ayant abordé directement le sujet de la réalité féminine de l'immigration au Québec, seulement deux femmes ont dit percevoir qu'appartenir au genre féminin constitue une barrière à leur insertion professionnelle. Vicky se dit consciente du fait que le Québec n'a pas terminé la lutte pour l'égalité des sexes et croit qu'elle a toujours dû fournir des efforts supplémentaires pour accomplir sa trajectoire professionnelle à cause de son appartenance au genre féminin. Carolina, en transition vers l'emploi, croit qu'au Québec comme dans son pays d'origine, les employeurs dans son domaine ont une réticence à engager les jeunes femmes qui sont ou risquent de devenir mères et préfèrent engager surtout des hommes. Quatre femmes ont dit ne jamais avoir perçu l'influence de leur genre féminin sur leur parcours professionnel au Québec. Carmen sent que si tel était son objectif, elle pourrait surpasser les hommes en terme de réussite professionnelle : « Je pense que si on a de bonnes connaissances, de bonnes habilités, de bonnes capacités, des bonnes formations, on peut réussir des fois à [dépasser] les hommes, aller plus loin. Même ici aussi ». Aline affirme pour sa part qu'elle aurait connu le même problème de reconnaissance des acquis si elle avait été un homme. Mariam et Nadiouchka se sentent respectées en tant que femmes au travail. Nadiouchka perçoit même plus de respect de la part des hommes qu'en Europe. Trois femmes vont jusqu'à dire que le fait d'être une femme a facilité leurs parcours : Aline croit que les femmes sont plus autonomes, Carmen pense qu'elles ont de la facilité pour l'apprentissage des langues et Nadiouchka s'est sentie accueillie en tant que femme dans le processus d'immigration autant que dans ses différentes expériences de travail. De façon générale, le fait d'être femme ne leur paraît pas une barrière dans leur trajectoire professionnelle.

#### **4.2.4.6- Le rôle de mère et la situation familiale**

On peut rappeler d'abord que des douze femmes rencontrées, six femmes ont vécu la migration en famille et sept sont maintenant mères. Qu'elles soient elles-mêmes des mères ou non, huit femmes ont mentionné que la situation familiale vient inévitablement influencer le parcours professionnel. Plusieurs femmes se disent conscientes du fait que la présence des enfants peut diminuer les possibilités et les stratégies d'insertion envisageables. La stratégie des études n'est souvent pas celle privilégiée par les mères immigrantes. Par exemple, le désir d'Aline de demeurer dans la même ville que ses enfants a restreint ses choix d'institution d'enseignement

à une seule université : « J'étais bloquée, je voulais vivre avec mes enfants, je n'ai demandé qu'à l'Université Laval. » Shantira aussi devait faire correspondre sa vie de famille avec son choix de stratégie d'insertion professionnelle : elle a éliminé l'option des études. Il en a été de même pour Cecilia, qui explique que l'éducation est un moyen peu générateur de revenus à court terme : « nous on est arrivés ici, on est déjà des adultes, et recommencer les études quand on a des enfants qui vont grandir, et qu'il faut que je pense à son avenir aussi ». Aline, Elvira et Cecilia disent qu'elles auraient choisi les études supérieures pour reprendre leur métier à Québec, mais qu'elles se sont plutôt tournées rapidement vers l'emploi à cause de la présence de leurs enfants. Cecilia garde toutefois ce projet pour plus tard. Vicky constate que les mères immigrantes renoncent parfois à leur carrière, et qu'un renoncement temporaire peut devenir permanent :

Surtout pour les femmes qui arrivent avec des enfants. Pour elles, la première chose ce n'est pas elles, ce sont les enfants. Il faut qu'elles travaillent [dans] n'importe quoi. Elles se mettent de côté pour faire vivre ses enfants. Mais une fois que tu t'éloignes de ton métier, par la suite (...) c'est plus dur [d'y revenir]. (Vicky)

La situation familiale constitue même selon Carolina et Elvira le principal facteur qui façonne leur trajectoire d'insertion professionnelle : elles ont vécu la migration avec des enfants plus jeunes et ont dû faire des choix en conséquence. Carolina n'élimine pas l'idée de poursuivre ses études, mais réalise que le fait d'avoir un enfant diminue la variété d'emplois qu'elle pourra occuper, comme le travail de nuit notamment. D'après le récit que fait Carolina de sa trajectoire postmigratoire, sa séparation conjugale provoque un changement dans son parcours professionnel à Québec : elle ne perçoit plus autant de possibilités à Québec que lorsqu'elle partageait avec un autre les responsabilités familiales et les défis du quotidien. Pour elle, cet événement, en plus de l'éloignement de sa famille demeurée en Amérique latine, sont des facteurs importants qui pèsent sur son parcours : « toutes ces choses font que les démarches et le bien-être sont différents. Par exemple, je suis séparée et j'ai pas ma famille ici, c'est plus difficile. ».

Aline ainsi que Cecilia, Shantira, Carolina et Elvira sont de ces mères qui choisissent de tasser leur carrière pour leur famille. Elles se disent conscientes qu'elles n'auraient pas pris les mêmes

120

décisions si elles avaient vécu la migration sans enfant. Elvira, à son arrivée à Québec, avait fait une croix sur la poursuite de sa carrière pour assurer une stabilité à son enfant. Elle a ressenti la nécessité d'accepter plutôt les offres de travail qui se sont présentées à elle dans les premières années de son parcours à Québec, peu importe leur nature. Aline indique cependant que ce sont les enfants en bas âge qui nécessitent du temps, et maintenant que les siens sont grands, elle a beaucoup plus de temps à consacrer à sa vie professionnelle. Shantira, bien que sa progéniture l'occupe pour quelques années à venir, garde toujours le développement de son entreprise dans ses projets.

Dans les cas de Mariam et Nadiouchka, en couple sans enfants, c'est la présence d'un conjoint qui les amène à faire des compromis dans leur vie professionnelle. Nadiouchka explique : « C'est sûr que tu peux pas mener toute ta vie juste pour ta carrière professionnelle ». Shantira elle aussi a connu l'influence de son conjoint, mais quant à son choix de stratégie d'insertion. Il lui déconseille d'occuper un travail d'entrée de gamme :

Mon mari n'était pas d'accord, pas du tout dans ce cas, il dit que non, tu as deux choix pour aller travailler : aller à l'école pour avoir un niveau professionnel, ou tu peux faire aussi une chose toi-même, indépendante, faire une entreprise toi-même. (Shantira)

Il est intéressant de remarquer que la présence d'une famille est un élément qui a aussi été nommé, à l'opposé, comme ayant une influence positive majeure par plusieurs femmes, tant concernant leur vie professionnelle que leur expérience migratoire en général, comme l'exprime explicitement Aline : « ça m'aide plutôt que ça me nuit ». Paradoxalement, Vicky, qui croit que les mères immigrantes vivent davantage de difficultés, avance aussi que vivre auprès d'une famille apporte une influence positive pour mieux relever les défis. Elle ne bénéficie pas de ce support et apprécierait, entre autres choses, pouvoir partager les responsabilités de la vie quotidienne. De celles qui vivent avec une famille ou avec un conjoint, cinq femmes dénotent cette influence humaine positive. Carmen la nomme en tant que premier facteur d'influence sur son parcours postmigratoire. « L'amour pour la famille » lui donne courage et force pour avancer malgré les épreuves. Shantira y trouve aussi une part de son bonheur actuel : « Tout le temps j'ai pensé si j'étais seule, est-ce que je vais être contente comme maintenant ou non?

Peut-être non. » Aline est du même avis : « toute seule, ça aurait été plus difficile » et explique comment la famille lui permet un bien-être : « parce qu'on est ensemble, psychologiquement on est équilibrés ». Li et Shantira apprécient l'appui qu'elles ont reçu de la part de leur conjoint quant à leurs objectifs professionnels. Nadiouchka dit ressentir elle aussi l'influence positive d'avoir un homme qu'elle aime à ses côtés : « c'est sûr que si tu as pas un compagnon de vie, si tu trouves pas quelqu'un, ben tout devient noir! ». On peut conclure, d'après les propos recueillis, que c'est bien plus la famille que le fait d'être femme qui influence les parcours professionnels et que plusieurs disent ressentir aussi l'influence bénéfique de la famille.

#### **4.2.4.7- La présence relative de possibilités**

La notion de « possibilités » a marqué les discours de plusieurs femmes (Nadiouchka, Li, Shantira, Mariam et Carolina) : elles perçoivent la présence de possibilités variées qui les laisse relativement libres de mener leur vie à leur manière à Québec. En effet, ces femmes disent ressentir un contrôle sur leur trajectoire de vie et leur carrière. Li exprime clairement ce sentiment de contrôle sur sa vie : « Si on veut, on peut; si on peut, on veut! » Elle ainsi que Carolina et Mariam sont des immigrantes récentes, établies à Québec depuis moins de cinq ans, mais elles sentent pourtant déjà qu'elles sont intégrées et perçoivent des potentialités dans la société d'accueil, dans différentes sphères de leur vie. Carolina l'exprime surtout pour ce qui est des possibilités de nature matérielle ou institutionnelle, pour elle comme pour l'éducation de sa fille, tandis que Mariam et Nadiouchka abordent l'aspect culturel et ludique qu'elles considèrent comme particulièrement riche à Québec. Elles observent que plusieurs ressources sont disponibles et que lorsqu'on sait demander de l'aide, on en recevra. Shantira perçoit les possibilités à Québec à une échelle plus large, elle va même jusqu'à dire que dans ce pays, « tout est possible ». Nadiouchka, pour sa part, dit avoir trouvé à Québec un espace pour réaliser ses rêves ainsi qu'un lieu idéal pour changer de domaine professionnel :

Je trouve qu'ici, c'est un pays de rêve pour les gens qui veulent changer de carrière, c'est vraiment un pays où tu peux te permettre de rêver et de faire ça. Personne ne va aller te juger. (...) Je peux, ça veut pas dire que du jour au lendemain ils vont m'embaucher, mais il y a toujours les moyens. Il y a toujours des possibilités, il y a toujours une façon, il y a toujours quelque chose. Puis si je décide d'être architecte, ça peut être la même chose, je

peux avoir 50 ans, et puis bon je retournerai aux études pour faire architecte, puis je deviendrai architecte! (Nadiouchka)

Deux remarques additionnelles concernant aussi les facteurs d'influence nommés quant à l'insertion postmigratoire méritent d'être soulignées. On observe qu'aucune femme n'a nommé seulement que des influences qui lui sont extérieures pour expliquer les orientations qu'a prises jusqu'à présent son parcours professionnel postmigratoire. De plus, une seule femme a mentionné avoir subi la discrimination à Québec, quant au genre ou à l'origine ethnique.

Pour résumer ce quatrième thème portant sur les facteurs d'influence et pour en dégager les principaux constats d'ordre perceptuel, voici un sommaire systématique des facteurs abordés :

- Le rapport au travail dans leur vie actuelle. Pour huit des femmes, la requalification n'est pas une priorité au moment de l'entrevue. Le travail qui apporte, certes une stabilité financière reconnue comme indispensable, est valorisé pour d'autres avantages qu'il comporte, notamment au point de vue social et de l'enrichissement personnel. Il a de plus une valeur relative, dans une vie conjugale ou familiale qui aspire à un équilibre. Il en ressort que le rapport au travail ne serait pas de type ambition professionnelle, sauf pour quatre des femmes rencontrées qui associent le travail à leur identité. Elles exercent d'ailleurs une activité de type professionnel.

- Leurs croyances. Une grande majorité des femmes reconnaissent l'influence déterminante de leur foi en leurs capacités sur leur parcours pré et postmigratoires. Certaines s'appuient également sur leur foi en Dieu comme source de sérénité et d'équilibre disant de multiples manières que ces croyances les aident à passer à travers.

- Leurs caractéristiques personnelles. Quatre caractéristiques personnelles sont apparues avoir une influence marquante sur les parcours. L'identité d'immigrante oriente quelques femmes vers des emplois de courtier culturel (permettant le retour à la profession d'origine pour certaines). La connaissance de la langue est un atout majeur de même que le domaine de formation, lorsque celui-ci répond aux demandes du marché du travail québécois. L'âge avancé apparaît comme un frein à la requalification.

- Les caractéristiques de la société d'accueil. Des facteurs d'ordre structurel n'ont pas été mentionnés dans les discours concernant l'insertion professionnelle à Québec. L'influence de la société d'accueil n'apparaît pas d'emblée comme positive pour l'insertion professionnelle des immigrantes. Elle ferait davantage miroiter les difficultés de l'insertion que d'encourager à s'y investir. Outre cet aspect, la convivialité, la culture, l'ouverture ethnique et les ressources de la société québécoise seraient des facteurs favorables à leur vie d'immigrante.

- Le genre. De façon générale, le fait d'être femme ne leur paraît pas une barrière dans leur trajectoire professionnelle.

- Le rôle de mère et la situation familiale. C'est bien plus la famille que le fait d'être femme qui influence les parcours professionnels. La famille a été nommée pour son influence négative et positive. D'une part, elle peut diminuer les possibilités et les stratégies d'insertion professionnelle envisageables. D'autre part, elle fournit une source de motivation, un réconfort et un soutien devant les défis professionnels et la vie en général.

- La présence de possibilités. La moitié des femmes disent sentir un contrôle de leur vie et de leur carrière devant les multiples possibilités et les ressources qui se présentent à elles à Québec.

#### **4.2.5- Une typologie de leurs parcours professionnels postmigratoires**

À l'aide des éléments présentés précédemment, il est possible maintenant d'avoir une vue d'ensemble sur les parcours professionnels postmigratoires des femmes interrogées et de regrouper leurs trajectoires en quatre différents types. Pour chaque type, des détails sont donnés sur leur manière subjective et personnalisée de concevoir leur trajectoire professionnelle. Le nom qui leur est donné représente une caractéristique qu'elles identifient comme étant marquante dans leur vie professionnelle postmigratoire. Les types de parcours sont établis selon les points communs qui rassemblent les femmes, mais ces traits, pris individuellement, ne sont pas nécessairement exclusifs qu'à elles. Le tableau 7 illustre le lien qui ressort entre la caractéristique saillante de leur parcours professionnel postmigratoire et la raison principale de la migration identifiée par les participantes.

Tableau 7- Les types de parcours postmigratoires

Type de parcours professionnel	Raison de la migration			
	<i>Devoir reconstruire sa vie ailleurs</i>	<i>Vouloir reconstruire sa vie ailleurs</i>	<i>Suivre son caractère nomade</i>	<i>Rejoindre un être cher</i>
<i>Recommencer à zéro</i>	Carmen Elvira Tamara Cecilia			
<i>Désirer conserver son statut professionnel prémigratoire</i>		Carolina Li Vicky		
<i>Intégrer rapidement son domaine de formation</i>			Nadiouchka Mariam Juliette	
<i>Quitter son domaine de formation</i>				Aline Shantira

#### 4.2.5.1- Recommencer à zéro

Un premier type de parcours professionnel postmigratoire s'intitule « recommencer à zéro » parce que les femmes qui s'y inscrivent disent explicitement avoir perçu le début de leur vie postmigratoire comme un retour à la case départ. Ce nouveau marché du travail, qui leur est pratiquement inconnu, leur demande de nombreux apprentissages et une nouvelle démarche d'insertion professionnelle. Elles ont aussi d'autres points communs. Ce sont les quatre femmes qui ont migré au Canada dans la catégorie des personnes réfugiées (Cecilia, Tamara, Elvira et Carmen) qui s'inscrivent dans cette première catégorie. Toutes les quatre disent avoir dû reconstruire leur vie et leur carrière ailleurs, ayant été poussées à quitter leur pays d'origine à cause d'une situation qu'elles disent hors de leur contrôle, qui menaçait leur sécurité et les plaçait en situation de précarité. Elles perçoivent leur migration comme un événement qui implique une rupture avec la vie prémigratoire : migrer représente non pas la poursuite la vie professionnelle dans la société d'accueil, mais plutôt le recommencement à partir de zéro. Tamara est éloquente en ce sens. Elle dit considérer qu'immigrer, peu importe le contexte individuel, implique de tout perdre et de tout devoir reconstruire, pour ce qui est de la carrière autant que pour les autres aspects de la vie :

Immigrer c'est d'emblée être perdant. Peu importe notre métier, peu importe le pays de provenance, peu importe le pays dans lequel on atterrit, on perd nos repères, on perd nos amis, on perd la famille, on perd les biens, on perd le statut social qu'on avait, on perd tout! On perd tout, tout est à recommencer. (Tamara)

Carmen utilise une image saisissante qui traduit son sentiment de devoir « recommencer de zéro » à son arrivée à Québec : « on doit commencer par parler, par marcher comme un bébé! »

On a vu que le fait de devenir immigrante a mené trois de ces femmes réfugiées (Carmen, Tamara et Elvira) à occuper des emplois de courtier culturel auprès d'autres immigrants. Toutefois, aucune ne se sent coincée dans ce secteur d'activités. Toutes les trois admettent que se retrouver dans le domaine de l'immigration correspond à leurs valeurs : elles disent vouloir faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, étant elles-mêmes passées par cette étape. Même Tamara, qui se dit une immigrante « débarquée » d'emblée dans le domaine de l'immigration sans l'avoir envisagé, dit avoir transformé ce « hasard » en une mission personnelle : « je m'étais donné une mission. De rendre tout ça moins pénible pour ceux qui arrivaient après moi. » Cependant, elle a tenu à préciser que son parcours est différent de celui des autres immigrants qu'elle côtoie. Sans vouloir faire d'elle-même un « *success story* », elle dit s'être sauvée de plusieurs étapes qu'elle sait très fréquentes chez les nouveaux arrivants, comme la francisation, les emplois d'entrée de gamme et le retour aux études : « je n'ai pas eu à faire un parcours typique d'immigrant. Donc je ne suis pas passée par la francisation, je n'ai pas fait une seconde de scolarisation ici ». Cecilia, contrairement aux trois autres femmes réfugiées, ne se retrouve pas dans un milieu d'immigrants; elle est la seule étrangère dans son milieu de travail actuel. On ne peut donc généraliser ce travail de courtier culturel aux quatre femmes qui font partie du parcours « *Recommencer à zéro* », mais un trait qui les réunit toutes les quatre est qu'elles ont connu une période de déclassement ou de déqualification. Tamara s'est ensuite requalifiée dans un nouveau domaine tandis qu'Elvira, Carmen et Cecilia, toujours déclassées, ne se trouvent pas pour autant dans des conditions dont elles se plaignent. Passionnées pour leur domaine respectif, elles disent trouver une satisfaction dans leur occupation actuelle.

#### **4.2.5.2- Désirer conserver son statut professionnel prémigratoire**

Un deuxième type de parcours porte le nom de « désirer conserver son statut professionnel prémigratoire », car les trois femmes qui le vivent affirment clairement qu'elles souhaitent conserver leur statut de femmes professionnelles au sein de leur profession actuelle. Vicky, Li et Carolina proviennent du même domaine de formation et sont arrivées au pays en tant qu'immigrantes économiques, avec l'objectif d'apporter un changement dans leur vie ou d'améliorer leur avenir. Ces femmes, contrairement aux quatre femmes réfugiées, ont pris de plein gré la décision de quitter leur pays d'origine : elles voulaient reconstruire leur vie ailleurs. Au moment de l'entrevue, Vicky travaille dans un domaine qu'elle s'est approprié après une réorientation tandis que les démarches de requalification de Li et Carolina sont orientées vers la réintégration de leur profession d'origine. Comme les femmes réfugiées du premier groupe, ces trois immigrantes économiques perçoivent aussi leur trajectoire postmigratoire comme un recommencement. Li, toutefois, perçoit ce recommencement d'un bon œil. Pour elle, migrer, c'est pouvoir mener une vie nouvelle :

Le Canada (...) est très riche, très développé, donc on imagine qu'on aura une bonne vie, on aura la vie très nouvelle! Une vie nouvelle, pourquoi pas! On apprend une langue différente, la culture est différente, ce sera très excitant. (Li)

Selon le récit de son histoire personnelle, Li fait preuve d'un optimisme constant pendant sa trajectoire et elle considère notamment que les examens pour la requalification auprès de son ordre professionnel ne sont « pas difficiles comme on imagine ». Pour Carolina et Vicky, la reconstruction d'une nouvelle vie n'a pas été vécue aisément. Carolina perçoit son insertion à Québec comme un retour en arrière : « c'est comme revenir au moment de la fin des études » et indique que sa démarche de requalification est plus longue et plus dispendieuse qu'elle ne l'envisageait. Avec réalisme, elle se dit toutefois consciente du fait que la longueur de son parcours d'insertion est normale, puisqu'elle avait acquis peu d'expérience dans son domaine avant la migration. Elle pointe plutôt des événements de sa vie personnelle et familiale comme les amplificateurs de la difficulté ressentie : « Pour moi, ça a été réellement difficile, parce qu'on a vécu plusieurs choses. » Vicky dit s'être « recyclée » dans un nouveau domaine professionnel à partir de « zéro ». Elle croit que la migration s'accompagne nécessairement d'un

questionnement sur la place occupée dans la nouvelle société et que l'insertion commence par une période de doute :

La première chose quand on arrive ici, la première chose qu'on reçoit, c'est qu'ils t'enlèvent la confiance en toi. L'expérience non reconnue, les diplômes non reconnus. Tu parles pas la langue comme il faut, donc tu es quoi, tu es zéro. (...) Tu travailles pour remonter. (Vicky)

Elle craint que tous les immigrants n'aient pas la force de retrouver leur confiance en eux: « Mais est-ce que toutes les personnes sont capables de surmonter ça, moi j'ai un peu peur [que non]. ». On peut remarquer finalement que Li et Carolina ont toutes deux vécu une séparation depuis la migration et elles sont deux mères monoparentales débrouillardes qui vont au-devant des ressources disponibles pour les aider à vivre la réintégration de leur domaine de formation à Québec. Vicky, elle aussi sans conjoint, fait preuve de la même débrouillardise pendant son parcours postmigratoire.

#### **4.2.5.3- Intégrer rapidement son domaine de formation**

Un troisième type de parcours se nomme « intégrer rapidement son domaine de formation ». En font partie les trois jeunes femmes (Juliette, Nadiouchka et Mariam) qui disent avoir suivi leur caractère nomade : elles sont toutes les trois arrivées à Québec pour la poursuite de leur formation universitaire au deuxième cycle, avec peu ou aucune expérience professionnelle. Elles n'envisageaient pas de mener leur carrière au Québec, mais sont pourtant les trois seules femmes à avoir intégré leur domaine de formation dans des postes qualifiés. Elles ont occupé depuis la migration, ou occupent encore, un poste correspondant à leur niveau de scolarité. On constate donc une ressemblance intéressante chez ces trois jeunes femmes arrivées avec un visa d'étudiantes: elles réussissent plus rapidement que les autres à travailler dans leur domaine de formation. Pourtant, elles ont usé de stratégies différentes : Mariam a fait un stage qui l'a menée à un poste qualifié; Juliette a fait une recherche d'emploi qui lui a permis une ascension, en passant par un poste déclassé, tandis que Nadiouchka a postulé pour un poste qualifié avant la fin des études et a pu ainsi travailler « naturellement » plusieurs années dans son domaine. Toutes les trois ont transformé leur statut temporaire en migration économique et font maintenant du Québec leur nouvelle terre d'attache, envisageant toutefois de mener une partie de leur vie professionnelle ailleurs. Mariam et Nadiouchka sont les deux seules femmes

128

interrogées à avoir connu l'intégration directe dans leur domaine de formation au Québec, passant d'étudiantes à professionnelles. Mariam raconte que son insertion a « déboulé » : « j'ai commencé avec un stage de six mois, ils m'ont offert par la suite un poste temporaire d'un autre six mois, puis après j'ai eu un poste permanent (...), puis ils m'ont gardée, jusqu'à maintenant! » La jeune femme est consciente que son parcours est exemplaire et plus facile que pour d'autres professionnels étrangers. Elle attribue cette facilité principalement à la réalisation d'un stage et s'en dit heureuse :

Si j'avais pas fait ce stage-là, si je compare avec des gens avec qui j'ai étudié, c'est plus difficile. Quand tu finis [les études] et que tu restes à chercher du travail, c'est toujours long de chercher un travail, et puis ça ne débouche pas tout le temps. (...) J'étais quand même contente d'avoir eu ce parcours-là. (Mariam)

Mariam souligne aussi que son entourage, notamment son employeur, lui a apporté une aide précieuse, lui permettant de connaître un parcours plus facile que prévu :

Pendant l'entrevue j'ai dit moi je suis étudiante étrangère, je vais avoir beaucoup de mal à avoir un permis de travail et tout ça, je veux vous le dire tout de suite. Puis ils m'ont appelée quand même, ils ont dit qu'ils allaient s'arranger avec ça. Puis ils m'ont beaucoup aidée dans mes démarches. (Mariam)

Les débuts des parcours de ces trois jeunes femmes sont donc très semblables en ce sens qu'elles ont connu des conditions favorables qui leur ont permis soit d'éviter complètement le travail déclassé ou de le vivre comme un tremplin vers une ascension professionnelle. Juliette n'a pas eu un accès aussi direct à sa profession que les deux autres femmes, mais son insertion lui a néanmoins paru plus facile qu'elle ne l'avait imaginée : « deux mois de recherche d'emploi, dans un pays étranger, c'est vraiment pas long ». Elle reconnaît qu'exercer sa profession ailleurs que dans le pays de formation nécessite de nombreux apprentissages, mais considère que la démarche peut être vécue de manière naturelle sur le marché du travail :

L'expérience c'est rien quand tu as pas fait tes études dans le pays. J'ai encore beaucoup de choses à apprendre. (...) C'est pas du tout la même chose qu'[ailleurs]. C'est vraiment

différent. Mais ça se fait quand même assez bien, quand tu travailles, ça se fait assez naturellement. (Juliette)

#### **4.2.5.4- Quitter son domaine de formation**

Un quatrième type de parcours postmigratoire est nommé « quitter son domaine de formation », car les deux femmes qui s’y inscrivent ne peuvent exercer leur profession après la migration : elles sont les deux seules femmes pour qui les qualifications ne peuvent être transférées dans le pays d’accueil. Bien qu’elles fassent elles aussi partie de la catégorie des immigrantes économiques, Aline et Shantira disent s’être établies à Québec pour rejoindre un être cher. Pour elles, la vie familiale passe avant les ambitions professionnelles. Pour l’insertion professionnelle, Shantira a choisi la voie du travail autonome tandis qu’Aline, arrivée plus récemment, se dirige vers un travail d’entrée de gamme dans un autre domaine que celui de sa carrière prémigratoire. Malgré la perte de la profession prémigratoire, le témoignage d’Aline concernant son parcours respire l’optimisme. Elle porte néanmoins un regard critique sur la non-reconnaissance des qualifications dans un pays d’accueil ouvert aux immigrants qualifiés comme le Canada. Lorsqu’elle décrit sa recherche d’emploi, elle dit remarquer que les compétences des immigrants ne sont pas toujours « valorisées à leur juste valeur ». Dans son cas, après une période de déception, elle accepte de quitter sa profession d’origine, mais est étonnée que ses nombreuses années d’expérience à titre de professionnelle dans le marché du travail de son pays d’origine ne soient pas plus valorisées : « le problème, c’est que mon expérience n’est pas reconnue ». On constate, en somme, que la raison de la migration n’explique pas tout chez les femmes consultées, mais dessine des tendances quant au parcours professionnel postmigratoire qui sont à retenir. Le tableau 7 illustre cette corrélation.

Maintenant qu’on été présentés, en cinq temps, les principaux résultats concernant les trajectoires d’insertion professionnelle des femmes rencontrées à Québec et que des constats ont été tirés pour chacun, un cinquième chapitre présente une discussion de ces mêmes résultats à la lumière des éléments de la littérature présentés au premier chapitre.

## CHAPITRE 5 – DISCUSSION DES RÉSULTATS

*Je pense que la science n'existe que pour  
confirmer ce que les personnes ont déjà vécu.*  
(Tamara)

Pour des fins de discussion des résultats dévoilés au chapitre précédent, ce chapitre cinquième compare la réalité, telle qu'exprimée par les femmes rencontrées, à la situation professionnelle des immigrants qualifiés, telle qu'exposée dans les publications scientifiques menées sur des thèmes semblables. Il sera ainsi possible de remarquer si les résultats de cette recherche viennent appuyer, nuancer ou contredire les résultats des recherches antérieures, présentées au premier chapitre. L'attention sera portée spécialement sur des constats particulièrement révélateurs de la réalité des femmes interrogées. Les comparaisons sont présentées selon trois thèmes : les problèmes liés à l'insertion professionnelle des immigrants qualifiés; les stratégies d'insertion et de requalification; et les facteurs qui influencent les parcours postmigratoires des immigrants qualifiés.

### **5.1- Les problèmes liés à l'insertion professionnelle des immigrants qualifiés**

Il y a lieu de se demander d'abord si les multiples problèmes concernant l'insertion professionnelle des immigrants qualifiés qui sont ciblés dans la recension sont les mêmes que ceux identifiés par les femmes interrogées à Québec et s'ils sont perçus de la même manière.

#### **5.1.1- Des problèmes d'ordre général**

Les études présentées au premier chapitre indiquent que les professionnels étrangers se heurtent régulièrement à des barrières pendant leurs démarches d'insertion postmigratoire dans le marché du travail qui rendent leur insertion longue et difficile (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2006; Purkayastha, 2005). Ces difficultés particulières rencontrées par les immigrants qualifiés, et surtout par les femmes, les désavantagent et constituent un frein devant leurs ambitions professionnelles (Bradley et Healy, 2008; Cardu, 2007; Chicha et Deraedt, 2009; Riaño et Baghdadi, 2007; Tastsoglou et Miedema, 2005). Les propos entendus dans le cadre de cette recherche confirment que les attentes et les ambitions prémigratoires ont

effectivement été déçues après la migration. Mais ce n'est pas de façon négative que les femmes interrogées disent avoir réorganisé leurs parcours, qui les mènent à moyen ou à long terme à une satisfaction personnelle et professionnelle, malgré le déclassement qu'elles peuvent connaître, et malgré les adaptations continues que demande l'insertion dans un nouveau marché du travail.

### **5.1.2- Des problèmes liés au déclassement et à la déqualification**

Plusieurs études montrent que le déclassement et la déqualification caractérisent les parcours postmigratoires d'une majorité des immigrants qualifiés, à court ou à long terme (Blain, 2005; Cardu, 2007; Chicha et Deraedt, 2009; Liversage, 2009a; McCoy et Masuch, 2007; OCDE, 2007). Des chercheurs en concluent que les choix de parcours d'insertion et les possibilités professionnelles qui en découlent sont donc restreints pour les immigrants qualifiés (Basran et Zong, 1998; Bauder, 2003 ; Belhassen-Maalaoui, 2008; Chicha et Deraedt, 2009; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; Purkayastha, 2005; Riaño et Baghdadi, 2007; Suto, 2009). La présente recherche constate aussi que ces phénomènes caractérisent les trajectoires postmigratoires de plusieurs immigrantes qualifiées, mais n'en arrive pas à la même explication. De fait, les femmes rencontrées n'ont pas établi de corrélation entre le manque de possibilités professionnelles pour les immigrants qualifiés à Québec et la forte prévalence de la déqualification et du déclassement professionnel. À l'opposé, la présence de possibilités a marqué les discours de plusieurs femmes, qu'elles soient déclassées ou non, et elles ne se perçoivent pas comme désavantagées. Ce que les femmes interrogées ont raconté de leurs expériences permet de saisir l'importance de la subjectivité de ces phénomènes : toutes les femmes déclassées ou déqualifiées au moment de l'entrevue se disent satisfaites de leur situation professionnelle. Pour elles, la réappropriation du statut professionnel prémigratoire importe moins que d'autres aspects de leur vie depuis la migration, comme le bien-être de leur famille ou l'équilibre entre la vie sociale et professionnelle.

Une grande part des études qui abordent l'insertion sous l'angle de la subjectivité individuelle soulignent que les situations de déclassement et de déqualification constituent un moment difficile dans les parcours professionnels postmigratoires qui entraînent des sentiments négatifs : frustration, indignation, désillusion, déception, choc, trahison, dévaluation,

désenchantement, sentiment d'échec du projet migratoire, perte d'autonomie, d'estime et de confiance en soi, repli sur soi ou sur des réseaux ethniques, diminution du bien-être et insatisfaction en font partie (Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008; Houle et Schellenberg, 2010; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; Man, 2004; McCoy et Masuch, 2007). Mais les sentiments décrits par les femmes interrogées à Québec sont différents. Celles qui abordent les conséquences négatives de la chute du statut professionnel les mentionnent comme des effets à court terme, qu'elles ont vécus dans leur passé. Leur présent semble plutôt empreint d'optimisme et marqué par des attitudes positives.

Blain (2006) est parmi les rares chercheurs qui ont identifié des réactions variées quant à ces situations, pas uniquement négatives, chez les immigrants qualifiés. Le déclassement peut générer un désir de le fuir dès que possible, mais on peut y trouver aussi une satisfaction temporaire, ou encore, l'accepter à long terme et y trouver une autre forme de valorisation que le statut professionnel. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de la présente étude. La plupart des femmes rencontrées à Québec acceptent ces situations, peu les fuient et quelques-unes y voient une occasion positive de développer de nouvelles habiletés, comme Cardu (2007) l'avait observé aussi chez d'autres immigrantes qualifiées à Québec, par l'étude de leurs stratégies identitaires.

### **5.1.3- Des problèmes liés à la requalification**

Les recherches menées sur le thème des parcours professionnels postmigratoires constatent que le processus de requalification constitue un défi à relever chez les immigrants qualifiés. Ce ne sont pas tous les immigrants qualifiés qui y parviennent et ceux qui le vivent connaissent un processus long, difficile et souvent dispendieux (Cardu, 2007; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; Liversage, 2009a). D'après les résultats obtenus, on peut aussi faire le même constat : la requalification postmigratoire n'est pas un jeu d'enfant pour la plupart des immigrantes et requiert des ressources intérieures comme la détermination ainsi que des circonstances extérieures favorables. La présente recherche apporte une nuance quant aux données concernant la faible prévalence de la requalification postmigratoire : ce ne sont pas toutes les immigrantes qui conservent l'objectif de se requalifier dans le pays d'accueil. On observe que

celles pour qui la carrière se situe encore parmi les priorités après la migration sont aussi celles qui parviennent à la requalification. On y reviendra plus loin.

## **5.2- Les stratégies d'insertion et de requalification**

La littérature qui concerne les stratégies d'insertion mises en place par les immigrants qualifiés aborde le sujet de manière avant tout objective. C'est sur ces résultats antérieurs que sera faite la comparaison, de prime abord. Ensuite, on ajoutera les aspects de nature subjective ressortis de la présente recherche, qui viennent apporter des précisions intéressantes aux constats de nature objective.

### **5.2.1- Le point de vue objectif sur les stratégies : la fréquence d'utilisation et l'efficacité**

Les résultats de la présente recherche comportent des points de concordance et de non-concordance avec les études antérieures, concernant la fréquence d'utilisation et l'efficacité des moyens d'insertion et de requalification utilisés par les immigrants qualifiés sur le marché du travail de la société d'accueil.

La littérature scientifique indique que les stratégies formelles sont peu utilisées par les immigrants qualifiés et qu'elles donnent rarement accès au statut professionnel envisagé (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2005; Marois et Moisan, 1996). Cependant, dans l'investigation qui fait l'objet de ce mémoire, les stratégies formelles, incluant la recherche d'emploi formelle, l'aide des organismes et le travail autonome, sont choisies aussi fréquemment que les stratégies plus informelles. Les stratégies formelles mènent au même résultat que le laissait présager la littérature antérieure. Elles permettent aux femmes rencontrées de s'insérer sur le marché du travail à Québec, mais entraînent très rarement une requalification : elles n'ont mené qu'une femme vers la requalification et une majorité des femmes qui les utilisent se retrouvent dans des emplois inférieurs à leurs qualifications.

L'information relative à la fréquence d'utilisation des quatre types de stratégies informelles d'insertion des immigrants qualifiés (Riaño et Baghdadi, 2007), présentée au premier chapitre,

s'applique en partie aux femmes interrogées à Québec. Les stratégies familiales, dont celle du « saute-mouton » (Cardu, 2007; Chicha, 2009; Guyon, 2003; Vatz Laaroussi *et al.*, 2007), qui désavantageraient les mères ou les épouses immigrantes, n'ont pas été décrites en tant que stratégies d'insertion par les femmes rencontrées. De plus, les mères immigrantes qui ont connu une période comme mère au foyer ne disent pas avoir choisi ce rôle comme un moyen de fuir la déqualification que leur réservait le marché du travail, contrairement à ce qu'en disait Purkayastha (2005).

Pour ce qui est des stratégies d'ordre personnel, le recours aux réseaux ethniques est présenté dans la littérature comme un moyen souvent utilisé par les femmes immigrantes (Belhassen-Maalaoui, 2008), mais il s'est trouvé être un moyen très peu courant chez les femmes rencontrées, qui utilisent bien plus des réseaux de la société d'accueil que des réseaux constitués d'autres nouveaux arrivants pour trouver un emploi. On dit également que le retour au pays d'origine est un moyen personnel rarement utilisé pour retrouver son statut prémigratoire (Belhassen-Maalaoui, 2008; Liversage, 2009b). La présente étude le corrobore : une seule femme affirme l'avoir envisagé.

La troisième stratégie présentée par Riaño et Baghdadi (2007), celle du marché du travail, est fréquente parmi la population immigrante universitaire en général, et elle l'est aussi parmi l'échantillon de la présente investigation. Certains immigrants utilisent des postes de niveau inférieur à leurs qualifications, ou un poste d'« entrée de gamme » (McCoy et Masuch, 2007), comme un tremplin vers la requalification. Des femmes rencontrées qui sont déjà entrées sur le marché du travail au moment de l'entrevue, les trois quarts ont commencé leur vie professionnelle à Québec par le moyen d'un poste d'« entrée de gamme », mais elles ne le voyaient pas toutes en tant que stratégie de requalification. Il est intéressant de constater toutefois que les trois femmes qui le percevaient ainsi sont parvenues à améliorer leur statut professionnel. Belhassen-Maalaoui (2008) observe que certains immigrants qualifiés optent plutôt pour l'acceptation de la dévaluation de leur niveau à long terme et nomme cette stratégie la reconversion professionnelle. Plusieurs femmes rencontrées à Québec ont témoigné de cette acceptation. Pour ce qui est de leur situation à long terme, on ne pourrait dire si leur déclassement sera une situation permanente, puisque leurs parcours professionnels se

poursuivent après les entrevues, mais une chose est sûre : cette reconversion professionnelle leur convient au moment de l'entrevue. Un autre moyen stratégique fréquemment observé chez les personnes immigrantes est de passer par une activité non-rémunérée — un stage en entreprise ou une implication bénévole dans la communauté — pour établir des réseaux sociaux et obtenir un emploi salarié par la suite (Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008; Chicha, 2009; Chicha et Deraedt 2009; McCoy et Masuch, 2007; Riaño et Baghdadi, 2007; Tastsoglou et Miedema, 2005). Il s'agit aussi du moyen le plus fréquemment choisi en tant que stratégie d'insertion chez les immigrantes à Québec. Le bénévolat les mène généralement vers un emploi d'« entrée de gamme », tandis que le stage les mène plus souvent vers la requalification. Également, on sait que plusieurs professionnels d'origine étrangère travaillent auprès d'autres immigrants et deviennent ce que Liversage (2009a) nomme des « courtiers culturels », mais ne sont pas menés vers l'ascension, dans la plupart des cas. On fait les mêmes constatations dans le cadre de la présente recherche : plusieurs femmes immigrantes connaissent ce rôle, mais une seule connaît l'ascension grâce au rôle de « courtier culturel ».

Une quatrième stratégie, présentée dans la littérature comme étant fréquemment choisie par les immigrants qualifiés, est celle du retour aux études dans le pays d'accueil (Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008; Chicha, 2009; Chicha et Deraedt 2009; Guilbert et Prévost, 2009; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; Tastsoglou et Miedema, 2005). Dans certaines recherches, elle permet aux immigrants d'atteindre leurs objectifs professionnels (Riaño et Baghdadi, 2007), tandis qu'elle apparaît, pour d'autres chercheurs, comme une voie plus incertaine (Belhassen-Maalaoui, 2008; Chicha, 2009). Dans la présente investigation, la voie de l'éducation, bien que les femmes la considèrent rarement explicitement en tant qu'une stratégie de requalification, apparaît comme une voie prometteuse de requalification. Elle mène les femmes qui l'utilisent vers un poste qualifié plus souvent que les autres moyens déployés : la majorité des femmes ayant étudié à Québec a atteint des postes qualifiés. La seule femme qui est parvenue à se requalifier autrement que par le moyen de l'éducation reconnaît qu'il est rare qu'un immigrant n'ait pas à faire « une seconde de scolarisation » (Tamara) dans le pays d'accueil. Les études au Québec semblent donc être une clé de la réussite pour les immigrants qui désirent atteindre des postes qualifiés. De surcroît, les femmes immigrantes ayant mené des études aux cycles

supérieurs à Québec ont connu l'intégration presque directe d'un emploi dans leur domaine de formation.

### **5.2.2- Le point de vue subjectif sur les stratégies utilisées**

L'étude des stratégies d'insertion du point de vue subjectif est plus rare dans la littérature. Dans des investigations de cet ordre, comme celle-ci menée auprès des femmes à Québec, il importe avant tout, plus que de connaître quelles stratégies permettent la requalification, de savoir si les femmes qui mettent en œuvre ces moyens les perçoivent comme efficaces au regard de leurs propres aspirations et ambitions.

#### **5.2.2.1- L'efficacité subjective des stratégies**

Plusieurs études ont indiqué que les stratégies des immigrants qualifiés ne suffisent pas pour atteindre la requalification : les obstacles structurels l'emporteraient sur la motivation et les efforts individuels mis en œuvre pour obtenir un emploi, laissant la personne immigrante dans une situation de déqualification professionnelle à long terme (Bauder, 2006; Suto, 2009; Tastsoglou et Miedema, 2005). Toutefois, dans cette recherche, les femmes ne mentionnent pas que les processus structurels de la société d'accueil les empêcheraient de déployer leurs efforts sur le marché du travail québécois, au contraire, plusieurs y voient maintes possibilités. Plusieurs immigrantes, dont celles des minorités visibles, ont tenu à spécifier aussi qu'elles n'avaient jamais senti de dévalorisation ou de discrimination quant à leurs particularités ethniques, culturelles ou liées au genre féminin, depuis leur arrivée au Canada.

On constate que les moyens utilisés permettent généralement aux femmes rencontrées d'atteindre leurs nouveaux objectifs professionnels, qu'il s'agisse d'une requalification ou non. D'après les propos recueillis, seule la stratégie du recours à l'aide des organismes ne permet pas toujours de répondre aux ambitions professionnelles. Faisant preuve de réalisme tout autant que de confiance et de détermination dans leur processus d'insertion professionnelle, les femmes interrogées perçoivent généralement les stratégies utilisées comme non-efficaces pour une requalification, mais admettent leur utilité pour l'insertion dans un emploi, au moins temporaire. On remarque que l'activité non-rémunérée, la recherche formelle d'emploi et le rôle de courtier culturel mènent de manière générale à l'emploi déqualifié ou déclassé tandis

que l'éducation permet plus souvent la requalification. Contrairement à ce que prévoyaient de nombreuses études (Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008; Cardu, 2007; Chicha, 2009; Lakrouz, 2006; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; McCoy et Masuch, 2007; Suto, 2009), les postes d'entrée de gamme mènent les femmes qui disent les avoir utilisés explicitement en tant que stratégies vers des situations qu'elles disent leur convenir.

### **5.2.2.2- La reconstruction identitaire : un processus d'évolution subjective**

On sait que l'identité professionnelle de certaines personnes est davantage orientée sur l'avancement de la carrière et qu'elles utilisent des stratégies offensives qui visent l'ascension, tandis que d'autres visent plutôt à se maintenir dans le marché du travail et que leurs stratégies défensives veulent lutter contre l'exclusion (Dubar, 1994). On sait toutefois aussi que cette identité professionnelle peut se transformer après des moments de conjoncture vitale (Johnson-Hanks, 2002), comme la migration, par le processus de reconstruction identitaire (Belhassen-Maalaoui, 2008; Blain, 2005; Cardu, 2007; Guilbert et Prévost, 2009; Legault et Fronteau, 2008). Les objectifs professionnels poursuivis avec la mise en place de stratégies peuvent changer après la migration. La personne immigrante ne porte donc pas nécessairement les mêmes ambitions professionnelles pendant toute sa carrière. C'est un constat auquel mène l'étude des discours des femmes rencontrées à Québec. Avant la migration, une majorité des femmes considéraient important de travailler comme professionnelles dans leur domaine de formation, tandis qu'après la migration, leurs stratégies visent plus souvent l'insertion que la requalification. On remarque aussi, chez les quelques femmes qui demeurent orientées sur leur carrière après la migration, qu'elles mettent en place des stratégies offensives qui leur permettent de respecter leurs ambitions et qu'elles parviennent à la requalification.

Leurs attentes professionnelles, qui se voient déçues après la migration, et l'image qu'elles avaient de leur vie au Canada, qui se trouve souvent différente en réalité, auraient pu mériter des réactions négatives de la part des femmes rencontrées. Mais le fort degré d'acceptation ainsi que la grande satisfaction qui sont exprimés par les femmes à Québec constituent des résultats surprenants, voire inattendus. Ils affirment encore une fois l'importance de la reconstruction identitaire, qui permet une réévaluation des parcours pour ainsi trouver de nouveaux moyens de faire sa place dans la société d'accueil. Les femmes interrogées ont

visiblement modifié une part de leur identité professionnelle pour pouvoir s'affirmer satisfaites malgré ces déceptions à l'arrivée.

Il faut dire cependant que le fait que les femmes, après cette reconstruction de leur identité professionnelle, se disent satisfaites ne signifie pas pour autant que les difficultés liées à leur insertion professionnelle n'existent pas. Les longues démarches de réappropriation de la profession d'origine au Québec, qui leur demandent temps, énergie et ressources financières ont d'ailleurs été mentionnées par quelques-unes. Certaines femmes, devant le constat de ces démarches ardues, prennent la décision de ne pas s'y investir et choisissent une trajectoire différente de celle envisagée avant la migration. Les forts degrés d'acceptation, de satisfaction et de résilience illustreraient donc la capacité de ces femmes de reconstruire leur vie professionnelle malgré les barrières qui se posent pour leur insertion professionnelle à Québec.

### **5.3- Les facteurs qui influencent les parcours des immigrants qualifiés**

La présente recherche n'a pas une visée explicative quant aux phénomènes auxquels elle s'intéresse. Cependant, plusieurs constats qui ressortent des discours des femmes rencontrées sont de nature explicative et représentent des pistes pour comprendre quels facteurs exercent une influence sur leurs parcours professionnels postmigratoires.

En se référant au modèle interculturel systémique (Rachédi et Legault, 2008), on sait que différents systèmes, de nature interne et externe relativement à l'individu, exercent une influence sur ses expériences postmigratoires : l'ontosystème est fait des éléments qui lui sont intérieurs, dont son identité professionnelle, sa vision du monde en perpétuel changement et ses appartenances; tandis que les systèmes qui sont extérieurs à l'individu sont constitués des personnes et de leurs interactions, des groupes, des institutions et des éléments structurels qui sont présents dans son environnement et influencent, eux aussi, sa trajectoire de vie et sa carrière.

### 5.3.1- Des influences extérieures peu nommées

Dans la revue des principaux écrits concernant l'insertion professionnelle postmigratoire des immigrants qualifiés, on a pu constater que plusieurs études pointent principalement des influences qui sont extérieures aux individus pour expliquer les difficultés qu'ils rencontrent, parmi lesquelles : les réticences et les exigences des employeurs ainsi que des instances de réglementation professionnelle, les politiques d'immigration qui véhiculent une image visiblement embellie de la réalité des immigrants qualifiés, ou encore, les discriminations qui peuvent désavantager le genre féminin, les détenteurs de diplômes étrangers et les minorités visibles sur le marché du travail québécois (Birrell et McIsaac, 2007; Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Kelly *et al.*, 2009). Cependant, dans la présente recherche, on observe que ces facteurs de nature externe sont très peu nommés en tant que facteurs d'influence sur les parcours professionnels postmigratoires.

Certains auteurs déclarent que la déqualification et le déclassement proviendraient d'une force d'exclusion exercée sur les immigrants (Basran et Zong, 1998; Man, 2004; McCoy et Masuch, 2007). On aborde régulièrement ces phénomènes comme des problèmes sociaux presque insurmontables, signes d'une injustice, qui proviendraient des structures sociales et de différents acteurs du marché de l'emploi qui tendent à discriminer ou dévaloriser les professionnels étrangers et qui limitent ainsi leurs possibilités d'ascension comparativement aux Canadiens de naissance. Le déclassement à long terme résulterait de la présence d'un « mur de verre » (Bauder, 2003) qui bloque l'accès aux plus hauts segments du marché du travail et provoque une marginalisation hors des postes de type professionnels. Mais dans les propos des femmes interrogées, le déclassement, même lorsqu'il est vécu à long terme, n'est pas perçu en tant qu'une situation d'injustice, de discrimination, ou de marginalisation des postes de type professionnel. Aucune des participantes ne se considère comme bloquée à long terme dans des postes déqualifiés ou déclassés. On remarque au contraire dans leurs discours l'importance d'un sentiment de contrôle et de leurs ressources intérieures : elles ne s'apitoient pas sur leur situation et ne s'arrêtent pas aux rumeurs qui voudraient que les objectifs professionnels des immigrants connaissent un échec à Québec. Du point de vue subjectif de ces femmes, leur parcours professionnel postmigratoire représente plutôt l'accomplissement, projeté ou atteint, de leur objectif de s'insérer sur le marché du travail, que le poste obtenu soit qualifié ou non.

### **5.3.2- Le cercle vertueux des circonstances favorables**

Dans la littérature recensée, Chicha et Deraedt (2009) indiquaient que ce sont les femmes immigrantes qui bénéficient d'un cumul de circonstances positives qui connaissent un « cercle vertueux » et parviennent à se requalifier. Ces circonstances favorables sont les suivantes : un statut de citoyenne obtenu rapidement; une bonne maîtrise de la langue d'usage à l'arrivée; une situation professionnelle stable du conjoint; ainsi que la présence, dans les entreprises où elles se sont insérées, de l'égalité de chances pour les femmes d'origine étrangère. Les débuts des parcours postmigratoires des trois participantes à cette recherche qui s'inscrivent dans le type de parcours qu'on a nommé « intégrer rapidement son domaine de formation » s'approchent de ce cercle vertueux, en ce sens qu'elles ont connu des circonstances favorables semblables qui les ont menées à des postes qualifiés dans leur domaine de formation. Contrairement aux femmes rencontrées par Chicha et Deraedt, elles n'avaient pas de conjoint à leur arrivée, mais elles aussi maîtrisaient la langue d'usage et ont connu des employeurs qui ont fait preuve d'ouverture et qui ont même favorisé la régularisation de leur statut migratoire. On ne peut donc ignorer l'influence des circonstances extérieures qui favorisent ou pénalisent certaines immigrantes et orientent leur trajectoire de mobilité professionnelle.

### **5.3.3- L'influence du genre, de la situation familiale et de l'âge**

Le fait d'être femme (Renaud, Piché et Godin, 2003; Vatz Laaroussi *et al.*, 1996), les responsabilités familiales (Belhassen-Maalaoui, 2008; Chicha et Charest, 2008; Landry, 1995; Vatz Laaroussi *et al.*, 2007) et l'âge plus avancé (Blain, 2005; CAMO, 1999) sont aussi des facteurs présentés dans les études scientifiques comme engendrant des désavantages plus marqués chez certaines personnes immigrantes sur le marché du travail.

Être femme et immigrante ressort comme un double désavantage pour l'insertion professionnelle : les femmes sont dites plus vulnérables à la pauvreté, à la déqualification et à d'autres situations dites négatives. Leurs possibilités professionnelles en sont limitées et elles se retrouvent dans des situations plus précaires (Bradley et Healy, 2008; Cardu, 2007; Riaño et Baghdadi, 2007; Tastsoglou et Miedema, 2005). Étonnamment, ce n'est pas ce portrait que dépeignent les femmes rencontrées à Québec, qui ne se disent pas désavantagées de par leur genre féminin. Seules deux des douze femmes interrogées ont identifié le genre en tant

qu'obstacle qui s'est posé pendant leur parcours postmigratoire. Mais ces deux femmes immigrantes, pas plus que les autres femmes rencontrées, ne se disent vulnérables, désavantagées ou défavorisées. Au contraire, elles se disent actives, en contrôle de leurs ambitions, de leurs rêves autant que de leurs parcours professionnels. De manière générale, le fait d'être femme ne leur paraît donc pas une barrière dans leur trajectoire professionnelle. De plus, les possibilités personnelles et professionnelles ne leur semblent pas limitées : plusieurs disent plutôt percevoir des possibilités pour apporter, si elles le veulent, des changements dans leur situation professionnelle. Et le fait d'être femme ne semble pas entraîner pour elles une précarité : aucune des femmes rencontrées, ni les mères monoparentales, ni les mères de familles plus nombreuses, ne se dit insatisfaite de sa situation financière.

La famille est souvent présentée dans les recherches sur l'insertion des immigrants comme un autre élément nuisible, un frein au développement de la carrière qui désavantage les mères immigrantes. De fait, les responsabilités familiales et domestiques défavoriseraient plusieurs immigrantes sur le marché de l'emploi comparativement aux hommes, leur permettant moins de temps et de ressources pour effectuer les démarches requises pour l'insertion professionnelle (Boudarbat et Gontero, 2010; Chicha, 2009; Guyon, 2003). Mais la présence d'une famille n'a pas été nommée dans la présente étude que pour son influence limitative sur la carrière de la mère immigrante. Certes, on ne peut ignorer que quelques femmes admettent que leurs responsabilités familiales peuvent diminuer leurs possibilités de carrière et leurs options stratégiques. Toutefois, la famille a été nommée aussi en tant qu'une influence positive sur les trajectoires migratoire et professionnelle : la présence d'une famille constitue pour plusieurs femmes un soutien facilitateur plutôt qu'un obstacle. Le fait de vivre la migration et l'établissement dans un nouvel environnement auprès de sa famille fournit une source de motivation, de confiance, de force intérieure et de réconfort qui les supporte devant les défis de leurs projets de vie et de carrière. On remarque d'ailleurs que deux des trois femmes célibataires sont les deux seules à se déclarer insatisfaites quant à leur vie professionnelle. Elles ne sont pas sans reconnaître elles-mêmes l'effet bénéfique de l'appui d'une famille au quotidien, un appui dont elles doivent se passer. Bref, les femmes interrogées ne se disent pas désavantagées du fait d'être épouses ou mères, au contraire, elles y trouvent des ressources aidantes pour leur vie postmigratoire, incluant leur carrière.

L'âge plus avancé au moment de la migration est aussi nommé en tant que facteur qui peut entraver l'insertion professionnelle des immigrants qualifiés : les immigrants plus âgés trouvent plus difficilement un emploi, vivent de manière plus négative une situation de déclassement et se disent moins souvent satisfaits de leur situation professionnelle (Blain, 2005; CAMO, 1999; Houle et Schellenberg, 2010). Ce facteur est présent dans les propos de quelques femmes interrogées à Québec : celles qui ont plus de 50 ans reconnaissent l'influence d'un âge plus avancé. Plus précisément, elles indiquent que le fait d'avoir vécu la migration plus tard que d'autres dans leur carrière exerce une influence sur leurs décisions stratégiques d'insertion : les femmes plus âgées abandonnent parfois l'idée de la requalification. Dans le même sens que les études recensées, on peut noter que les deux seules femmes rencontrées qui se disent insatisfaites de leur situation professionnelle dépassent le seuil de la cinquantaine au moment des entrevues et elles ont migré après l'âge de 30 ans.

Ce constat fait ressortir à nouveau que la migration ainsi que la requalification, en tant que conjonctures vitales, représentent des défis pour les personnes immigrantes. D'après les types de parcours observés dans cette recherche, on constate que pour plusieurs femmes, le défi est si grand qu'il est perçu comme devoir « recommencer à zéro ». L'insertion professionnelle postmigratoire semble représenter un défi encore plus grand pour les femmes immigrantes plus âgées, qui ressentent qu'elles n'ont pas la même « énergie de la jeunesse » (Vicky) pour mener les lourdes démarches qui les mèneraient vers la requalification.

#### **5.3.4- Des influences intérieures marquées**

Dans cette étude, les femmes mentionnent surtout des influences intérieures, qui font partie de leur ontosystème (Rachédi et Legault, 2008), pour expliquer les trajectoires qu'elles empruntent. Même les femmes qui vivent un déclassement n'ont pas attribué leur situation à la structure sociale au Québec, mais mentionnent plus souvent des causes qui leur sont internes : la perception d'un sentiment de contrôle sur leur vie, leurs ressources intérieures ainsi que leur identité professionnelle.

#### **5.3.4.1-Un sentiment de contrôle**

Selon quelques études, le sentiment de contrôle et l'*agentivité* (Blain, 2006) marqueraient les parcours de plusieurs immigrants qualifiés et les influenceraient dans leurs décisions d'ordre professionnel. Les femmes immigrantes auraient une tendance à demeurer proactives malgré les obstacles rencontrés pendant leurs parcours d'insertion postmigratoires (Riaño et Baghdadi, 2007). De plus, un fort sentiment de contrôle augmenterait le potentiel de satisfaction (Itzhaky et Ribner, 1999). Dans la présente recherche, les résultats témoignent de ce sentiment de contrôle par différents indices.

L'espoir et l'optimisme qui caractérisent les discours des femmes immigrantes constituent un premier signe du contrôle ressenti sur la vie professionnelle postmigratoire. De plus, presque toutes les femmes, même plusieurs de celles arrivées comme réfugiées, perçoivent leur lieu d'établissement comme étant un libre choix. Leur situation professionnelle actuelle leur apparaît généralement aussi comme un libre choix. La perception de possibilités et de ressources dans leur environnement, identifiée explicitement par la moitié des femmes, est un autre indice qui témoigne de leur sentiment de contrôle sur leur vie et leur carrière.

Blain (2006) remarquait que les Colombiens rencontrés sentent tous qu'ils contrôlent le présent et sont optimistes face à l'avenir, mais qu'ils reconnaissent aussi le poids des influences de nature providentielle ou structurelle qui diminue celui de leur responsabilité individuelle. Ainsi en est-il de cette étude : une grande majorité des femmes reconnaissent l'influence déterminante sur leur parcours de la foi qu'elles ont en leurs capacités, mais certaines s'appuient également sur la foi en Dieu comme source de sérénité et d'équilibre, qui les influence aussi de manière positive.

#### **5.3.4.2- Des ressources intérieures**

L'espoir de même que l'optimisme, la persévérance et la détermination sont des traits récurrents qui marquent les trajectoires d'insertion professionnelle des immigrants qualifiés (Belhassen-Maalaoui, 2008; Cardu, 2007; Tastsoglou et Miedema, 2005). Les femmes immigrantes qualifiées feraient preuve de façon plus récurrente de ces attitudes positives, qui constituent des ressources intérieures qui les aident à faire face aux barrières posées au cours

de leurs trajectoires (Cardu, 2007). Les femmes rencontrées dans le cadre de cette recherche font preuve, elles aussi, de ces mêmes ressources intérieures positives qui leur sont aidantes pour accomplir leurs objectifs. Bien qu'elles orientent ces ressources intérieures vers des objectifs professionnels différents, toutes les femmes professionnelles interrogées expriment de multiples manières qu'elles sont proactives et mettent les efforts nécessaires pour atteindre une situation qui leur paraît convenable. Certaines attitudes ressortent particulièrement de la recherche : la polyvalence, le réalisme, la capacité d'adaptation, la confiance, l'enthousiasme, l'optimisme, l'autonomie, l'espoir, la sourde oreille devant les commentaires décourageants, la croyance en ses capacités, la détermination et la débrouillardise. On a pu observer, par les récits entendus, que les femmes qui disaient aspirer à la requalification ont rejoint leurs ambitions en déployant certaines de ces ressources facilitatrices.

#### **5.3.4.3- Une identité professionnelle peu axée sur la carrière**

L'influence du rapport au travail, ou de l'identité professionnelle, se démarque aussi parmi les facteurs nommés par les femmes rencontrées. Les interprétations que font les femmes rencontrées de leurs situations relatives à l'emploi distinguent les résultats de la présente recherche de ceux de certaines études antérieures, comme celle de Liversage (2009a), pour qui les femmes immigrantes aspiraient à la requalification après la migration. Les femmes interrogées à Québec ne démontrent pas dans leurs discours une identité professionnelle généralement orientée sur la carrière : la majorité indique que la requalification ne s'inscrit pas en tête de liste des priorités au moment de l'entrevue. Les femmes accordent plutôt au travail une valeur relative face à leur vie familiale et sociale. Il faut remarquer que les quelques femmes qui associent plus que les autres le travail à leur identité exercent une activité de type professionnelle : elles sont parvenues à occuper un emploi qui correspond à leurs ambitions. Il semble alors que les femmes qui désirent atteindre des postes qualifiés, en contrôle de leur situation, peuvent y parvenir.

On peut remarquer également que les cinq femmes qui occupent des postes qualifiés au moment de l'entrevue ne sont pas des mères. On peut y voir encore l'influence de la reconstruction identitaire, cette fois-ci chez les mères, qui, bien que leur travail en tant que professionnelles ait de l'importance pour elles, font peser d'abord leurs responsabilités

familiales dans la balance des décisions qui concernent l'orientation de leur carrière. Leur identité professionnelle est moins orientée sur la carrière que celle des femmes sans enfant, desquelles plusieurs atteignent des postes qualifiés. Alors, selon les discours entendus, l'identité professionnelle porte une influence déterminante sur leurs trajectoires professionnelles postmigratoires.

Somme toute, les perceptions des trajectoires postmigratoires telles que décrites par les femmes rencontrées se distinguent du portrait souvent désolant de la vie professionnelle des immigrants qualifiés dépeint dans la littérature antérieure. D'après les discours entendus, la présence chez les femmes rencontrées de ressources intérieures positives, de l'énergie de la jeunesse et d'une famille font partie des éléments qui leur permettent de retirer une satisfaction de leur situation, malgré des obstacles qui leur demandent de grandes capacités d'adaptation et de résilience.

## CONCLUSION

La présente recherche se proposait de répondre à la question suivante : comment les femmes immigrantes qualifiées qui ont étudié à l'étranger et qui vivent à Québec perçoivent-elles leurs parcours d'insertion professionnelle?

Au terme de cette investigation, voici les réponses à la question qui se dégagent avec le plus de certitude et qui constituent des résultats surprenants, voire inattendus, de l'étude. Les femmes ont une perception généralement positive de leur propre expérience d'insertion. Leurs attentes et leurs ambitions prémigratoires ont certes été déçues, mais ce n'est pas de façon négative qu'elles disent avoir réorganisé leurs parcours, malgré le déclassement et la déqualification. Après la migration, une majorité de ces femmes ne se perçoivent pas axées sur la carrière, mais engagées avec détermination et réalisme dans un processus de reconstruction identitaire. Les moyens et les stratégies d'insertion et de requalification qu'elles utilisent pendant leurs parcours leur permettent d'atteindre leurs nouveaux objectifs professionnels. Il est possible d'affirmer que ce seraient les études au Québec et les stages en milieu de travail qui leur permettraient d'accéder à la requalification. Les femmes ont fait part de forts degrés d'acceptation, de résilience et de satisfaction qui illustrent leur capacité de reconstruire leur vie professionnelle malgré les barrières qui se posent pour leur insertion. La présence, en elles, de ressources intérieures proactives et la présence, autour d'elles, d'une famille, font partie des éléments qui leur permettent de retirer une satisfaction de leur situation, malgré tout.

La présente recherche ajoute aux connaissances empiriques sur la situation des femmes immigrantes établies dans des milieux d'accueil à faible densité d'immigration, comme la RMR de Québec. Elle permet aussi de combler une part du manque de données qualitatives qui rendent compte de la subjectivité de leurs expériences. Cette étude appuie donc les quelques chercheurs qui ont cru important, eux aussi, de recueillir des données subjectives, arborant le principe selon lequel les personnes qui vivent les phénomènes sociaux en sont les expertes principales. La présente étude permet également de se distancer de l'image projetée concernant les immigrantes qualifiées, par rapport à l'idée prédominante selon laquelle elles subissent passivement leur réalité et en sont victimes : elle donne toute la place à l'expression

de leur propre réalité, telle qu'elles la conçoivent et la reconstruisent, à partir de leurs filtres perceptifs uniques. La recherche favorise aussi une distanciation de l'image stéréotypée des femmes immigrantes qui seraient mères de famille nombreuses et peu éduquées : comme les statistiques le révèlent aussi, les immigrantes rencontrées à Québec sont des femmes professionnelles et qualifiées. Il est à retenir cependant que, pour elles, la famille prend néanmoins une place importante vis-à-vis la carrière.

La recherche fournit des éléments de compréhension additionnels sur la situation d'une population dite vulnérable, les femmes immigrantes, et s'inscrit dans le désir des intervenants sociaux d'orienter encore davantage leur pratique sur leurs besoins réels. Les recherches empiriques leur permettent de posséder des connaissances suffisantes sur les problèmes sociaux pour mener des interventions éclairées. En effet, certaines pistes pour l'intervention avec une clientèle immigrante qualifiée se dégagent des résultats obtenus. Les stages en milieu de travail ainsi que la poursuite des études au Québec semblent être les meilleures voies d'accès à la profession, surtout pour les immigrants récents et qualifiés. De plus, il serait possible de s'inspirer des ressources intérieures des femmes interrogées pour aider celles qui vivent plus de difficultés, qui sont plus vulnérables, en mettant en place une approche qui tienne compte avant tout de leurs forces.

Bien qu'une attitude généralement positive ressorte des rencontres de ces douze femmes qualifiées et qu'elles ne se disent pas perdantes dans leurs parcours professionnels, le Canada et le Québec sont toutefois perdants de les amener à recommencer « à zéro ». Elles sont déjà formées par leur pays d'origine et la plupart ont de l'expérience, mais elles ne mettent visiblement pas souvent toutes ces compétences à profit. Elles ne participent donc pas au développement économique du Québec comme on dit s'y attendre : on ne leur reconnaît pas une place qui pourrait leur revenir, et il semble manquer de cohérence entre le recrutement à l'étranger et l'intégration possible sur le marché du travail. La présente recherche appuie un objectif fixé par le Comité sectoriel d'adaptation de la main d'œuvre — Personnes immigrantes (1999) : elle permet de faire un pas supplémentaire vers un accueil plus raisonné d'un nombre grandissant d'immigrants. Mais il reste du chemin à faire.

Conséquemment, deux pistes d'action pourraient être à proposer. Si les immigrants économiques sont choisis pour leurs compétences professionnelles, il faudrait idéalement que la démarche ne soit pas trop longue ni trop ardue pour que la société d'accueil en vienne à les reconnaître et puisse en bénéficier. Comme le proposent aussi Chicha et Dereadt (2009), des actions supplémentaires doivent être menées à l'échelle des structures sociales pour permettre aux immigrants d'atteindre une réelle égalité des chances et ainsi favoriser une société plus égalitaire. De plus, il serait souhaitable que les immigrants qualifiés soient davantage informés des démarches requises pour la réintégration de leur profession au Canada et des délais qui les attendent, avant de pouvoir poursuivre leur carrière, comme le suggèrent aussi Guilbert et Prévost (2009). Moins d'immigrants auraient ainsi l'impression que leur trajectoire postmigratoire est un retour « à zéro ».

Cette étude, de nature exploratoire, ne constitue qu'une des premières incursions dans la réalité des femmes immigrantes qualifiées à Québec. Le sujet de l'insertion professionnelle des immigrants qualifiés demeure à investiguer davantage, dans sa subjectivité notamment. Une étude longitudinale serait très appropriée au sujet des parcours d'insertion professionnelle, permettant de savoir jusqu'où les stratégies d'insertion et de requalification mènent les femmes à long terme. On pourrait observer ainsi leur processus de reconstruction identitaire : comment perçoivent-elles leur expérience avant leur insertion sur le marché du travail et après plusieurs années? Et questionner aussi leurs attitudes : est-ce que, par exemple, leur attitude optimiste leur permet d'atteindre leurs objectifs professionnels? Resteront-elles à Québec? Celles qui sont aujourd'hui en transition réussiront-elles à réintégrer leur domaine? Et pourquoi? Une autre suggestion de recherche consisterait à rencontrer une cohorte composée uniquement de femmes célibataires qualifiées : quel défi rencontreraient-elles pour la requalification? L'usage des ressources intérieures, notamment la résilience, est aussi un thème qui nécessiterait de plus amples investigations pour aller puiser des éléments de compréhension moins exploratoires et plus descriptifs sur les trajectoires des immigrantes qualifiées à Québec. Les barrières structurelles demeurent également un sujet à investiguer davantage puisqu'il se peut que les femmes interrogées aient voulu se montrer optimistes dans leurs discours en abordant peu les embûches de cet ordre rencontrées pendant leurs parcours. Enfin, considérant que le genre féminin n'est pas apparu en tant qu'obstacle à l'insertion, il serait pertinent de mener aussi des

études concernant les hommes ou les pères immigrants qualifiés, qui vivent probablement des réalités particulières.

Au terme de la présentation de cette recherche, il y a lieu de se dire que la compréhension de l'autre dans sa différence, dans ses besoins et dans son expérience ressentie subjectivement demeure une démarche difficile et « on peut dire même que cette compréhension n'est pas le fort de l'humanité, comme l'histoire contemporaine et l'actualité nous le prouvent chaque jour » (Cohen-Emerique, 2000, p.163). Cependant, les intervenants sociaux, les acteurs politiques ainsi que les chercheurs des sciences sociales ne doivent pas cesser de croire, avec le même optimisme et la détermination dont ont fait preuve les femmes rencontrées, que ce défi est réalisable et qu'il en vaut les efforts, pour parvenir ainsi à créer un monde plus interculturel, que le Québec souhaite connaître. Cette étude prétend y avoir contribué.

## **ANNEXE A**

### **Guide d'entrevue**

\*= questions posées aux femmes ayant occupé un emploi au Canada

**Lancement :** *Pourriez-vous me décrire votre parcours professionnel, depuis votre migration?*

#### ***Vie professionnelle avant la migration***

- Racontez-moi votre parcours de formation professionnelle. / Où? Dans quel domaine?
- Quels étaient vos objectifs professionnels pendant votre formation?
- Comment s'est passée la période suivant la fin de votre formation?
- Aviez-vous déjà occupé un emploi dans votre domaine de formation? Comment était-il?
- Quelle était votre situation socioéconomique ?
- Quel aspect de votre vie prenait le plus de place dans votre vie ?
- Quelle place le travail occupait-il dans votre vie, dans votre pays d'origine ?
- Quelle valeur est donnée aux femmes qualifiées dans votre culture d'origine ?

#### ***Les débuts au Canada***

- Quelles étaient les raisons de votre migration?
- La venue au Canada faisait-elle partie de vos objectifs professionnels?
  - Démarches faites/prévues?
- À quoi vous attendiez-vous avant de venir vivre au Canada, en général ?
  - Sur le plan professionnel ?
- Quels types d'informations aviez-vous quant au marché de l'emploi ?
  - Saviez-vous où en trouver?
- Comment se sont passés les premiers temps au Canada, lorsque vous êtes arrivée ?
- Vous êtes-vous installée directement à Québec?
- \*- À quel moment avez-vous occupé votre premier emploi au Canada? / Comment était-il ?

#### ***Insertion et intégration à Québec***

- Comment s'est déroulée votre recherche d'emploi à Québec ?
  - Quelles démarches avez-vous faites?
- Qui vous a accompagnée (utiles, aidants) dans votre démarche d'insertion professionnelle?
- Décrivez-moi votre satisfaction quant à l'aide reçue / Qu'auriez-vous aimé ?
- Y a-t-il des moments qui ont été plus difficiles ? Quels ont été vos principaux obstacles? Solutions?
- Y a-t-il des moments qui ont été plus faciles dans votre parcours ?
- Avez-vous déjà travaillé dans votre domaine de formation au Canada ?
  - À quoi pensez-vous que cela est dû ? Le souhaitez-vous ?
- Pourriez-vous me décrire votre situation professionnelle actuelle ?

- Où en êtes-vous dans vos démarches ?
  - \*- Comment qualifieriez-vous votre emploi actuel ?
  - \*- Quel niveau de scolarité est exigé pour cet emploi?
- Pourriez-vous me décrire votre situation socioéconomique actuelle
- Quelle place le travail occupe-t-il dans votre vie à Québec ?
- Vous sentez-vous intégrée dans votre milieu de vie à Québec? Comment expliquez-vous cela?
  
- Votre intégration sociale est-elle comparable aux autres personnes immigrantes? Expliquez.
  - \*- Dans votre emploi, vous sentez-vous intégrée ? À quoi cela est dû selon vous ?
  - \*- Comment voyez-vous les relations que vous entretenez avec vos collègues de travail? Employeur ?
  - \*- Ce type de relations était-il différent dans les emplois que vous avez occupés auparavant ?
- Percevez-vous que votre vision du travail est semblable à celle de votre entourage / vos collègues ?
- Percevez-vous des particularités quant à la vie professionnelle pour la ville de Québec?
  - D'autres personnes de votre entourage en perçoivent-elles?
  - Qu'est-ce qui vous plait / déplaît à Québec?
  
- Selon vous, qu'est-ce qui influence le plus votre parcours d'insertion professionnelle jusqu'à présent?
- Croyez-vous que le fait d'être une femme a (eu) une influence sur votre recherche d'emploi? (Mère, épouse, origine, couleur, etc.)
  - Discrimination ressentie?
- Connaissez-vous d'autres femmes professionnelles immigrantes qui travaillent à Québec ?
- Si oui, votre parcours est-il comparable à elles ? / Comment ?
- Est-il comparable aux femmes qualifiées d'origine québécoise selon vous? Comment?
- Comment décririez-vous votre satisfaction quant à votre expérience professionnelle actuelle?
  - Qu'avez-vous besoin dans votre vie en général / professionnelle pour vous considérer satisfaite ?
  
- Avez-vous des objectifs pour le futur quant à l'emploi ? Objectifs personnels autres? Quels sont-ils?
- Pensez-vous demeurer à Québec à long terme ? / Pour quelles raisons ?
  
- *Auriez-vous autre chose à ajouter qui me permettrait de mieux comprendre votre parcours ?*

*MERCI !*

## ANNEXE B

### Formulaire de consentement

1 de 2

**Les parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec : un regard vers leurs réalités**

#### FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À L'INTENTION DES IMMIGRANTES

La présente recherche est réalisée par Isabelle Giroux, étudiante à la maîtrise en service social à l'Université Laval et est dirigée par Madame Stéphanie Arseneault, professeure à l'École de service social de l'Université Laval. La démarche est approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (CERUL).

Avant d'accorder votre consentement, vous êtes invitée à prendre connaissance de tous les renseignements présentés dans ce formulaire. Il vous explique le but du projet de recherche, les démarches à réaliser ainsi que les possibles avantages et inconvénients que vous pourriez rencontrer. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

La recherche dont il est question  vise à mieux comprendre la perception qu'ont les femmes immigrantes de leur propre expérience d'insertion professionnelle à Québec.

Vous êtes invitée à participer à une entrevue individuelle qui sera enregistrée sur bande audio. Cette entrevue aura une durée approximative de 60 à 90 minutes. Elle pourra être interrompue en tout temps, soit pour prendre une pause, soit pour y mettre fin définitivement. L'entrevue pourra être réalisée à l'endroit de votre choix.

Le seul risque envisagé de votre participation à cette recherche est la possibilité que le récit de votre expérience d'insertion professionnelle vous fasse revivre des souvenirs et des émotions qui vous soient désagréables. Si vous éprouviez des difficultés particulières lors de l'entrevue, un support psychosocial pourra vous être offert par un Centre local de services communautaires (CLSC).

Participer à cette étude vous permettra de développer votre réflexion sur votre propre expérience d'insertion professionnelle. Le fait de partager ce vécu dans le cadre de la présente étude contribuera à améliorer la compréhension du phénomène et, espérons le, à améliorer les services rendus aux personnes immigrantes.

Vous avez le droit de refuser de participer à cette recherche ou de vous retirer de celle-ci en tout temps, y compris une fois l'entrevue terminée, sans aucune conséquence. Si vous choisissiez de vous retirer, toutes les données vous concernant seront détruites. Aussi, bien que vous soyez invitée à répondre à toutes les questions, vous avez le choix de répondre ou non à chacune de ces questions sans que cela ait de conséquence pour vous.

Les informations collectées seront tenues confidentielles. Les noms ni aucun autre renseignement permettant de reconnaître les participants ne seront dévoilés. Seule la chercheuse aura accès au matériel et il sera gardé sous clé. Les données recueillies seront codifiées et seront conservées pour une période maximale de 2 ans avant d'être détruites de même que tout le matériel et les enregistrements recueillis.

Initiales \_\_\_\_\_

Projet approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (2009-139 / 08-06-2009)



Pour éclaircir une information ou pour transmettre ou demander tout renseignement supplémentaire vous pourrez joindre Isabelle Giroux aux coordonnées suivantes : 418-952-8238 ou sur [isabelle.giroux.7@ulaval.ca](mailto:isabelle.giroux.7@ulaval.ca).

### Consentement

Je soussignée \_\_\_\_\_ consens librement à participer à la recherche intitulée : «Les parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec : un regard vers leurs réalités». J'ai pris connaissance du formulaire et je comprends le but, la nature, les avantages et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfaite des explications, précisions et réponses que la chercheuse m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

\_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

*Signature de la participante*

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages et les inconvénients du projet de recherche à la participante. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension de la participante.

\_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

*Signature de la chercheuse*

Je désire recevoir une copie du résumé des résultats de la recherche lorsqu'il sera disponible (au printemps 2010 au plus tôt) :

Oui \_\_\_\_ Si oui, indiquez l'adresse\* où faire parvenir le résumé : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Non \_\_\_\_

\* Veuillez m'aviser si votre adresse postale change avant la réception de ce résumé.

Toute plainte ou critique reliée à ce projet de recherche pourra être adressée, en toute confidentialité, au bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval dont les coordonnées sont les suivantes :

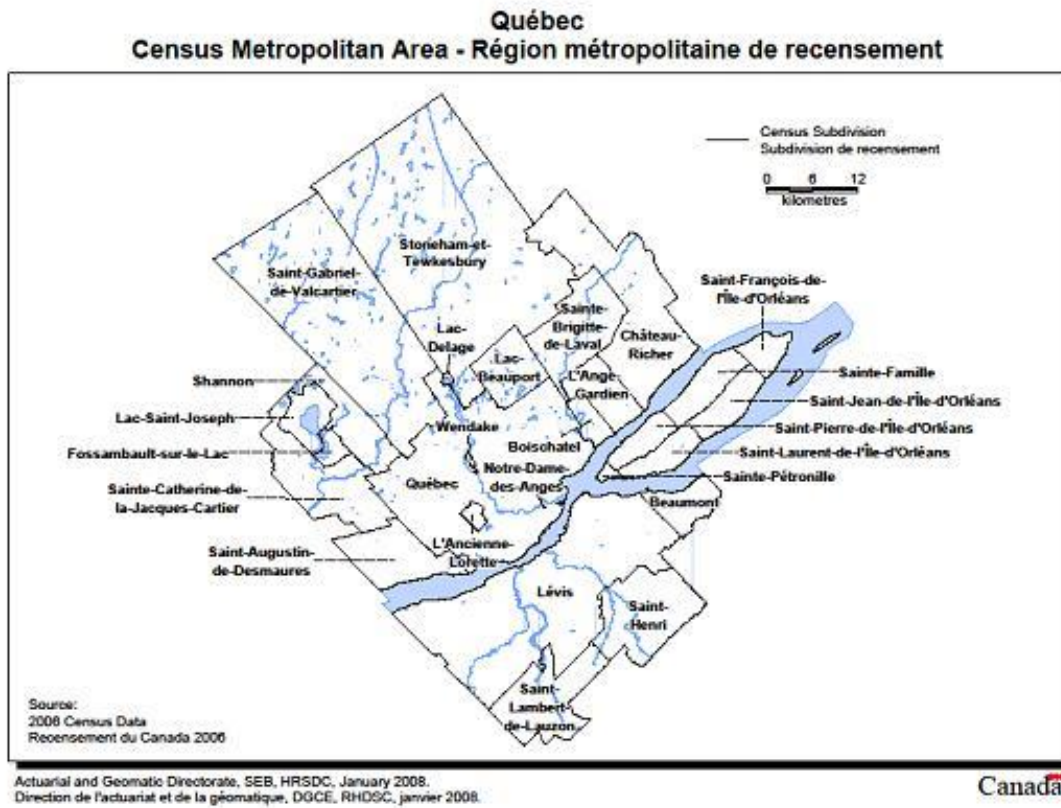
Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320  
2325, rue de l'Université Université Laval,  
Québec (Québec) G1V 0A6  
Secrétariat : (418) 656-3081  
Télécopieur : (418) 656-3846  
Courriel : [info@ombudsman.ulaval.ca](mailto:info@ombudsman.ulaval.ca)

Projet approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (2009-139 / 08-06-2009)



# ANNEXE C

## Carte de la RMR de Québec



Source : Ressources humaines et développement des compétences Canada, 2008

## ANNEXE D

### Annnonce de recrutement des participantes



# Participantes recherchées

Vous êtes une **femme immigrante** et vous êtes à la recherche d'un emploi ou vous occupez un emploi à Québec ?

Je sollicite votre participation pour la réalisation d'une **étude sur les parcours d'insertion professionnelle** des femmes immigrantes à Québec.

#### **Critères de participation :**

- *Vous êtes née à l'extérieur du Canada;*
- *Vous avez complété des études universitaires à l'étranger;*
- *Vous vivez à Québec depuis 1 à 15 ans;*
- *Vous occupez un emploi à Québec ou vous êtes en recherche d'emploi.*

**Quoi ?** Entrevue individuelle de 60 à 90 minutes

**Quand ?** Octobre ou novembre 2009, la date sera fixée selon vos disponibilités

**Où?** Lieu selon votre préférence

#### **Comment participer ?**

Contactez Isabelle Giroux, étudiante à la maîtrise en service social  
418-952-8238 / [isabelle.giroux.7@ulaval.ca](mailto:isabelle.giroux.7@ulaval.ca)

**Au plaisir de vous rencontrer !**



Projet approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (2009-139/08-06-2009)  
Supervision par Stéphanie Arsenault, professeure, École de service social de l'Université  
Laval [stephanie.arsenault@svs.ulaval.ca](mailto:stephanie.arsenault@svs.ulaval.ca)

**ANNEXE E**  
**Fiche de collecte de l'information générale**

**Information générale**

**Prénom et nom :** \_\_\_\_\_

**Pseudonyme :** \_\_\_\_\_

**Âge :** \_\_\_\_\_

**État civil :** \_\_\_\_\_

**Situation familiale :** \_\_\_\_\_

**Scolarité :** \_\_\_\_\_

**Domaine de formation :** \_\_\_\_\_

**Occupation :** \_\_\_\_\_

**Pays d'origine/ville :** \_\_\_\_\_

**Langue(s) parlée(s) :** \_\_\_\_\_

**Statut d'immigration :** \_\_\_\_\_

**Arrivée au Canada :** \_\_\_\_\_

**Arrivée à Québec :** \_\_\_\_\_

***Contexte de l'entretien***

**Lieu, date, heure :** \_\_\_\_\_

**Atmosphère :** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Autres informations :** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## BIBLIOGRAPHIE

- Abdallah-Preteuille, M. (1986). *Vers une pédagogie interculturelle*. Paris : Publications de la Sorbonne, Institut national de recherche pédagogique.
- Alboim, N., Finnie, R. & Meng, R. (2005). *The Discounting of Immigrants' Skills in Canada : Evidence and Policy Recommendations*. Ottawa : Institut de recherche sur les politiques publiques.
- Arsenault, S. & Giroux, I. (2009). *Immigrer en Gaspésie : s'installer pour y rester?* Québec : Université Laval.
- Basran, G. & Zong, L. (1998). Devaluation of Foreign Credentials as Perceived by Visible Minority Professional Immigrants. *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 30(3), 7-23.
- Bauder, H. (2003). "Brain Abuse", or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. Oxford (USA) : Blackwell Publishing.
- Bauder, H. (2006). Origin, employment status and attitudes toward work : immigrants in Vancouver, Canada . *Work, employment and society*, 20(4), 709-729.
- Belhassen-Maalaoui, A. (2008). *Au Canada entre rêve et tourmente. Insertion professionnelle des immigrants*. Paris : L'Harmattan.
- Benhadj, L. (2005). *Portrait des femmes immigrantes fréquentant certains organismes publics et communautaires de services de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale*. Québec : Agence de développement des réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de la Capitale nationale.
- Bilodeau, G. (1993). « Méthodologie de l'intervention sociale et interculturalité ». *Revue Service Social*, 42(1), 25-48.
- Birrell, B. & McIsaac, E. (2007). L'intégration des immigrés au Canada : tenir compte de la diversité des compétences. Dans Froy, F. & Giguère, S. (sous la dir.), *De l'immigration à l'intégration; Des solutions locales à un défi mondial* (pp.109-156). Paris : Éditions OCDE.
- Blain, M-J. (2005). Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides : déclassement professionnel et stratégies identitaires. *Diversité urbaine*, 5(1), 81-100.
- Blain, M-J. (2006). *Trajectoires socioprofessionnelles et processus identitaires en contexte de migration : de la Colombie au Québec (dans les Laurentides)*. Mémoire de maîtrise non-publié, Université Laval, Québec, Canada.
- Boudarbat, B. & Gontero, S. I. (2008). Offre de travail des femmes mariées immigrantes au Canada. *L'Actualité économique*, 84(2), 129-153.
- Bourmmani, M. (2001). *Les discriminations à l'emploi; L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration*. Paris : L'Harmattan.

- Bourque, R. (2008). Les mécanismes d'exclusion des immigrants et des réfugiés. Dans G. Legault & L. Rachédi (sous la dir.), *L'intervention interculturelle* (2<sup>e</sup> éd.) (pp.121-142). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- Boutin, G. (1997). *L'entretien de recherche qualitative*. Sainte-Foy : les Presses de l'Université du Québec.
- Bugental, J.F.T. (1964). The Third Force in Psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 4(1), 19-25.
- Bradley, H. & Healy, G. (2008). *Ethnicity and Gender at Work : Inequalities, Careers and Employment Relations*. New York : Palgrave MacMillan.
- Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO). (1999). *Quelques enjeux liés à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Actes du forum*. Montréal : CAMO Personnes immigrantes.
- Cardu, H. (2007). Career Nomadism and the Building of a Professional Identity in Female Immigrants. *International Migration and Integration*, 8, 429-439.
- Cardu, H. & Sanschagrín, M. (2002). Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec. *Recherches féministes*, 15(2), 87-122.
- CÉRUL. (2010). *Critères d'évaluation d'un projet*. [en ligne] <http://www.cerul.ulaval.ca/menu1.6.html>, consulté le 28 février 2011.
- Charon, J.M. (2003). Symbolic Interactionism as a Perspective. Dans Charon, J. M. (sous la dir.), *Interactionnisme symbolique : an introduction, an interpretation, an integration* (pp.23-43). Upper Saddle River, N.J. : Pearson Prentice Hall.
- Chicha, M-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Montréal : Université de Montréal, Centre Métropolis du Québec- Immigration et Métropoles.
- Chicha, M.-T., & Charest, É. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux. *Choix IRPP*, 14(2), 3-59.
- Chicha, M-T. & Deraedt, E. (2009). Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève. *Cahiers des migrations internationales*, 97. Genève : Bureau international du travail.
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). (2010). *Faits et chiffres 2009 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*. [en ligne] <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2009/index.asp>, consulté le 28 février 2011.
- Coulon, A. (2002). *L'École de Chicago* (4<sup>e</sup> éd.). Paris : Presses Universitaires de France.

- Cohen-Emerique, M. (1993). L'approche interculturelle dans le processus d'aide. *Santé Mentale au Québec*, 18(1), 71-91.
- Cohen- Emerique, M. (2000). L'approche interculturelle auprès des immigrants. Dans G. Legault (sous la dir.), *L'intervention interculturelle* (pp.124-160). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- Daunais, J.P. (1992). L'entretien non directif. Dans B. Gauthier (sous la dir.), *Recherche sociale* (pp. 273-293). Québec : Les Presses de l'Université du Québec.
- Deslauriers, J-P. (1991). *Recherche qualitative, guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.
- Dubar, C. (1994). L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel. *Revue française de sociologie*, 35, 283-291.
- Encyclopédie de l'État du monde. (2010). [en ligne] <http://www.etatdumonde.com/>, consulté le 28 février 2011.
- Forum des politiques publiques. (2004). *Bringing Employers into the Immigration Debate : Survey and Conference*. [en ligne] [http://www.ppforum.ca/sites/default/files/bringing\\_employers\\_into\\_the\\_immigration\\_debate.pdf](http://www.ppforum.ca/sites/default/files/bringing_employers_into_the_immigration_debate.pdf), consulté le 28 février 2011.
- Fournier, G. (1992). L'insertion socioprofessionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes. *Revue de carriéologie*, 4(4), 127-139.
- Frenette, M. (2001). Surqualifiés? Diplômés récents et besoins des employeurs. *Perspective, Printemps 2001*, 49-58.
- Fronteau, N. (2000). Les mécanismes d'inclusion. Dans G. Legault (sous la dir.), *L'intervention interculturelle* (pp.185-200). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- Froy, F. & Giguère, S. (sous la dir.). (2007). *De l'immigration à l'intégration; Des solutions locales à un défi mondial*. Paris : Éditions OCDE.
- Gagnon, S. (2008). La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? *Flash-info travail et rémunération*, 9(3), 1-5.
- Galarneau, D. & Morissette, R. (2004). Les immigrants sont-ils perdants? *Perspective, Juin 2004*, 5-17.
- Galarneau, D. & Morissette, R. (2008). Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. *Perspective, Décembre 2008*, 5-19.
- Gouvernement du Québec. (2009). *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec*. [en ligne] <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2008trimestre4-ImmigrationQuebec.pdf>, consulté le 28 février 2011.

- Guilbert, L. (2008). Femmes immigrantes et réfugiées : quelques tendances du début du XIXe siècle. Dans M. De Waele & M. Pâquet (sous la dir.), *Québec, Champlain, le monde* (pp.223-240). Québec : les Presses de l'Université Laval.
- Guilbert, L. & Prévost, C. (2009). *Immigration et Études dans des villes moyennes universitaires : une recherche exploratoire à Québec et à Sherbrooke*. Centre Métropolis du Québec, Immigration et métropoles, Publications CMQ-IM, Université Laval, Working Paper n° 37. [En ligne] [im.metropolis.net/frameset\\_f.html](http://im.metropolis.net/frameset_f.html), consulté le 28 février 2011.
- Guyon, S. (2003). *Les femmes immigrantes au Québec : Une population défavorisée sur le marché de l'emploi*. Montréal : CAMO Personnes immigrantes.
- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (2007). [en ligne] <http://www2.ohchr.org/french/law/refugies.htm>, consulté le 28 février 2011.
- Houle, R. & Schellenberg, G. (2010). *Évaluation par les nouveaux immigrants de leur vie au Canada*. Ottawa : Statistique Canada.
- Hawthorne, L. (2006). *Résultats sur le marché du travail des professionnels immigrants : Comparaison du Canada et de l'Australie : Sommaire*. Ottawa : Statistique Canada.
- Heffernan, J., Shuttlesworth, G. & Ambrosino, R. (2008). *Social Work and Social Welfare : An Introduction*. (6<sup>e</sup> éd.) [en ligne] <http://books.google.ca/books?hl=fr&lr=&id=hZEi0cpMkakC&oi=fnd&pg=PR15&dq=Heffernan,+J.,+Shuttlesworth,+G.+et+Ambrosino,+R.+&ots=vSpdwH7LUN&sig=RXfkC7aHKFnZxqyI3u0WGUHvzM8#v=onepage&q&f=false>, consulté le 28 février 2011.
- Hong, Y-H. (2008). *Engendering Migration in the Transnational World : Highly Skilled Korean Immigrant Women in the Canadian Labour Market*. Thèse doctorale non-publiée, Université de Toronto, Toronto, Canada
- Institut de la Statistique du Québec (ISQ). (2010a). *Chiffres en main*. [en ligne] [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01600FR\\_qcem2010H00F00.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01600FR_qcem2010H00F00.pdf), consulté le 28 février 2011.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2010b). *Le Québec Statistique; Immigration*. [en ligne] [http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec\\_stat/pop\\_imm/pop\\_imm\\_fs.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec_stat/pop_imm/pop_imm_fs.htm), consulté le 28 février 2011.
- Itzhaky, H. & Ribner, D. S. (1999). Gender, values and the work place : Considerations for immigrant acculturation. *International Social Work*, 42(2), 127-138.
- Johnson-Hanks, J. (2002). On the Limits of Life Stages in Ethnography: Toward a Theory of Vital Conjunctions. *American Anthropologist*, 104(3), 865-80.
- Kelly, P. F., Astorga-Garcia M., Esguerra, E.F. & the Community Alliance for Social Justice. (2009). *Explaining the Deprofessionalized Filipino: Why Filipino Immigrants Get Low-paying Jobs in Toronto*. CERIS Working Paper, 75. Toronto : CERIS.

- Lakrouz, N. (2006). *Femmes universitaires immigrantes en emploi dans le secteur manufacturier : recherche exploratoire*. Montréal : CAMO-PI.
- Lacroix, J.-L. (1990). *L'individu, sa famille et son réseau : Les thérapies familiales systémiques*. Collection des sciences humaines appliquées. Paris : ESF.
- Laflamme, C. & Baby, A. (1993). Integration of Youth into the Labor Market : some Theoretical Considerations as a Structural / Conjunctural Issue. *The Alberta Journal of Educational Research*, 39(1), 97-109.
- Lamotte, A. (sous la dir.). (1985). *Les autres Québécoises : Étude sur les femmes immigrées et leur intégration au marché du travail québécois* (2<sup>e</sup> éd.). Montréal : Gouvernement du Québec.
- Landry, F. (1995). *L'insertion en emploi des femmes d'origine étrangère de la région de Québec : le cas des prestataires de l'aide de dernier recours aptes au travail*. Québec : Ministère de la sécurité du revenu.
- Le Breton, D. (2004). *L'interactionnisme symbolique*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Le Breton, D. (2008). *L'interactionnisme symbolique* (2e éd.). Paris : Presses universitaires de France.
- Legault, G. & Fronteau, N. (2008). Les mécanismes d'inclusion des immigrants et des réfugiés. Dans G. Legault & L. Rachédi (sous la dir.), *L'intervention interculturelle* (2<sup>e</sup> éd.) (pp.121-142). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- Lenoir-Achdjian, A., Drainville, I., Helly, D., Arcand, S., Vatz Laaroussi, M. & Mahfoudh, A. (2007). The Professional Insertion of Immigrants Born in the Maghreb : Challenges and Impediments for Intervention. *International Migration and Integration*, 8, 391-409.
- Li, P. S. (2001). The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 27(1), 23-38.
- Li, P. S. (2003). *Destination Canada : immigration debates and issues*. Oxford (UK) : Oxford University Press.
- Liversage, A. (2009a). Vital conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work. *Work Employment Society*, 23, 120-141.
- Liversage, A. (2009b). Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectories of High-Skilled Immigrants in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35: 2, 203-226.
- Man, G. (2004). Gender, work and migration: Deskillling Chinese immigrant women in Canada. *Women's Studies International Forum*, 27, 135– 148.
- Mailloux, T. (sous la dir.). (2005). *Des nouvelles d'elles. Les femmes immigrées au Québec*. Bibliothèque nationale du Québec : Gouvernement du Québec.

- Marois, F. & Moisan, C. (1996). *L'insertion socioprofessionnelle analysée sous trois angles : le modèle théorique de Schlossberg, un relevé de littérature et le vécu d'un sujet*. Essai de maîtrise non-publié, Université Laval, Québec, Canada.
- Mayer, R., Ouellet, F., St-Jacques, M-C., Turcotte, D. & coll. (2000). *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Boucherville : Gaëtan Morin Éditeur.
- McCoy, L. & Masuch, C. (2007). Beyond "Entry-level" Jobs: Immigrant Women and Non-regulated Professional Occupations. *Journal of International Migration and Integration*, 8, 185–206.
- Ministère de l'immigration et des Communautés culturelles (MICC). (2008). *Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ses partenaires*. Montréal : Gouvernement du Québec.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2002). *International Mobility of the Highly Skilled*. Paris : OECD.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2007). *Perspectives des migrations internationales. Édition 2007*. Paris : SOPEMI.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2009). [en ligne] <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/8109102e.pdf?expires=1285777261&id=0000&acname=ocid195209&checksum=32A6C89F26C81B90DAA555F01EBF1160>, consulté le 28 février 2011.
- Office québécois de la langue française. (2006). *Population active*. [en ligne] [http://www.granddictionnaire.com/BTML/FRA/r\\_Motclef/index800\\_1.asp](http://www.granddictionnaire.com/BTML/FRA/r_Motclef/index800_1.asp), consulté le 28 février 2011.
- Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec (OPTSQ). (2006). *Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*. [en ligne] [http://www.optsq.org/fr/docs/membre\\_publication/publications\\_reservees/document\\_reference/referentiel\\_de\\_competences\\_ts\\_francais.pdf](http://www.optsq.org/fr/docs/membre_publication/publications_reservees/document_reference/referentiel_de_competences_ts_francais.pdf), consulté le 28 février 2011.
- Ouellet, M. (2008). *La place du réseau social et de soutien dans le parcours migratoire et d'insertion des migrants établis à Rivière-du-Loup*. Mémoire de maîtrise non-publié, Université Laval, Québec, Canada.
- Pendakur, R. (2000). *Immigrants and the Labour Force: Policy, Regulation, and Impact*. Montréal & Kingston : McGill-Queens University Press.
- Pierre, M. (2005). Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec; Un état des lieux. *Nouvelles pratiques sociales*, 17(2), 75-94.

- Purkayastha, B. (2005). Skilled migration and cumulative disadvantage: the case of highly qualified Asian Indian immigrant women in the US. *Geoforum*, 36, 181-196.
- Rachédi, L. (2008). Le phénomène migratoire : politiques et diversité. Dans G. Legault & L. Rachédi (sous la dir.), *L'intervention interculturelle* (pp.121-142). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- Rachédi, L. & Legault, G. (2008). Le modèle interculturel systémique. Dans G. Legault & L. Rachédi (sous la dir.), *L'intervention interculturelle* (2<sup>e</sup> éd.) (pp.121-142). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- Reitz, J. G. (2001). Immigrant success in the knowledge economy: Institutional change and the immigrant experience in Canada, 1970–1995. *Journal of Social Issues*, 57(3), 579-613.
- Renaud, J., Piché, V. & Godin, J-F. (2003). L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec. *Sociologie et sociétés*, 35(1), 165-184.
- Ressources humaines et développement des compétences Canada. (2008). *Cartes géographiques du Canada et des 33 régions métropolitaines de recensement*. [en ligne]  
<http://www.hrsdc.gc.ca/fra/travail/publications/egalite/rseme/2006/page28.shtml>, consulté le 28 février 2011.
- Riaño, Y. & Baghdadi, N. (2007). Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland : The Interplay of Class, Ethnicity and Gender. *International Migration and Integration*, 8, 163-183.
- Rocher, G. (1969). *Introduction à la sociologie générale, Tome 1*. Montréal : HMH.
- Roy, G. (2000) Les modèles de pratique. Dans G. Legault (sous la dir.), *L'intervention interculturelle* (pp.161-184). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- Smith, M. P. & Favell, A. (sous la dir.). (2006). *The Human Face of Global Mobility. International Highly skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*. New Brunswick (USA) & London (UK) : Transaction Publishers.
- Statistique Canada. (2006). *Statut d'immigrant et période d'immigration*. [en ligne]  
<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=837928&GK=0&GRP=1&PID=97613&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2006&THEME=72&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>, consulté le 28 février 2011.
- Suto, M. (2009). Compromised careers : The occupational transition of immigration and resettlement. *Work*, 32, 417-429.
- Tastsoglou, E. & Miedema, B. (2005). "Working much harder and always having to prove yourself": immigrant women's labor force experiences in the Canadian Maritimes. *Advances in Gender Research*, 9, 201-233.

- Tremblay, G. (2008). *Notes de cours. SVS-66894 : Paradigmes contemporains en service social*. Québec : École de service social, Université Laval.
- Turcotte, D. (2000). *Le processus de la recherche sociale*. Dans Mayer, R., Ouellet, F., St-Jacques, M.C., Turcotte, D. & coll., *Méthodes de recherche en intervention sociale* (pp.39-68). Boucherville : Gaëtan Morin.
- Vatz Laaroussi, M., Guilbert, L., Vélez, B., Bezzi, G. & Laperrière, S. (2007). *Les femmes immigrantes et réfugiées dans les régions du Québec : Insertion et mobilité*. Sherbrooke : Observatoire canadien de l'immigration dans les zones à faible densité d'immigrants.
- Vatz Laaroussi, M., Lessard, D., Montejo, M. E. & Viana, M. (1995). Femmes immigrantes en région : une force pour le développement local? *Nouvelles Pratiques Sociales*, 8(2), 123-137.
- Vatz Laaroussi, M., Lessard, D., Montejo, M. E. & Viana, M. (1996). *Femmes immigrantes à Sherbrooke : modes de vie et reconstruction identitaire*. Sherbrooke : Collectif de recherche sur les femmes et le changement.
- Vérificateur général du Québec. (2010). *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011*. [en ligne]  
[http://www.vgq.gouv.qc.ca/fr/fr\\_publications/fr\\_rapport-annuel/fr\\_2010-2011-T1/fr\\_Rapport2010-2011-T1-Chap03.pdf](http://www.vgq.gouv.qc.ca/fr/fr_publications/fr_rapport-annuel/fr_2010-2011-T1/fr_Rapport2010-2011-T1-Chap03.pdf), consulté le 28 février 2011.
- Yegidis, B. L. & Weinbach, R. W. (1996). Research design classification. Dans Yegidis & Weinbach, *Research Methods for Social Workers* (2e éd.) (pp.45-89). Needham Heights: Allyn and Bacon.
- Zietsma, D. (2010). Immigrants exerçant des professions règlementées. *Perspective, Février 2010*, 15-31.