

Université de Montréal

**Immigration et insertion professionnelle : le cas des Haïtiens arrivés au Québec après le tremblement de terre de 2010.**

par

Winie AMAZAN

Département de sociologie

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la faculté des études supérieures

en vue de l'obtention du grade de

Maitre ès sciences (M. Sc) en sociologie

Avril 2015

© Winie Amazan, 2015

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:  
Immigration et insertion professionnelle : le cas des Haïtiens arrivés au Québec après le  
tremblement de terre de 2010.

Présenté par  
Winie AMAZAN

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Marianne Kempeneers, président-rapporteur

Yanick Noiseux, directeur de recherche

Anne Calvès, membre du jury

## **Remerciements**

La réalisation de ce mémoire a été possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui je voudrais témoigner toute ma reconnaissance.

Je voudrais tout d'abord adresser toute ma gratitude à mes parents, Jean Roussel Amazan et Roseline St Victor, à ma sœur Lindsay Barbara et mon frère Moïse, qui m'ont apporté un support moral et intellectuel tout au long de mes études.

Je voudrais aussi remercier mon professeur et directeur de recherche Yanick Noiseux pour sa patience, sa disponibilité et surtout pour ses judicieux conseils, qui ont contribué à alimenter ma réflexion et qui m'ont fourni les outils nécessaires à la réussite de ce mémoire.

## Résumé

Ce mémoire porte sur la question de l'insertion sur le marché du travail, des Haïtiens arrivés au Québec après le tremblement de terre désastreux qui frappa Haïti le 12 janvier 2010. Notre objectif est d'analyser la trajectoire professionnelle de ce groupe et de déterminer les difficultés rencontrées au cours de leur projet d'insertion en emploi. Notre projet s'inscrit dans le cadre de l'approche plurielle développée par Victor Piché qui propose de porter attention à la fois aux facteurs macro-structurels, micro-individuels et à la force du réseau, dans l'étude du phénomène migratoire et du processus d'intégration de la personne immigrante au sein du pays d'accueil.

Dans le cadre de ce mémoire, nous avons choisi de réaliser des entretiens avec douze immigrants haïtiens. Cela nous a permis de recueillir des informations de première main sur les différents éléments qui les ont amenés à la décision d'immigrer au Québec et sur leurs parcours sur le marché du travail dans le pays d'accueil.

Il ressort des entretiens que l'évaluation que font les répondants du bon déroulement de leur intégration socio-professionnelle dépend particulièrement de facteurs micro-individuels tels que : la maîtrise des langues officielles, la connaissance des stratégies favorisant l'insertion en emploi, la connaissance des pratiques locales et du fonctionnement du marché du travail et le statut d'immigration. Très peu des immigrants haïtiens que nous avons rencontrés ont abordé la question de la discrimination, notamment parce qu'ils semblent avoir intégré le discours sur la compétition et l'individualisation et ramènent à des facteurs individuels les succès et les échecs qu'ils ont connus lors de la recherche d'emploi. En d'autres mots, les personnes interrogées semblent avoir intériorisé le discours sur « la lutte des places » les enjoignant à ne pas se contenter « d'être bon », mais d'être « le/la meilleur(e) » pour pouvoir concurrencer les "Québécois de souche" sur le marché de l'emploi.

**Mots clés :** immigration, insertion professionnelle, vague d'immigration, Québec, Haïtien.

## Abstract

This thesis focuses on labor integration of Haitian immigrants arrived in Quebec after the disastrous earthquake that struck Haiti on January 12, 2010. Our goal is to analyze their professional trajectory and identify the difficulties they have faced. Our project relies on the multi-layered approach developed by Victor Piché requiring to look at macro-structural and micro-individual factors as well as the migrants social network in the study of both migration and the integration process within the host country.

In this Master's paper, we have chosen to conduct interviews with twelve Haitian immigrants. This allowed us to gather first-hand information regarding different elements that led them to the decision to immigrate and about their integration process on Quebec's labor market.

The interviews show that the respondent's assessment regarding the quality of their socio-professional integration depends especially on micro-individual factors such as: good knowledge of both official languages, good access to information regarding available strategies for job integration, good knowledge about local practices, labor market and rules and regulation regarding immigration status and their respective possibilities. Very few of the Haitian immigrants that we met have addressed the issue of discrimination, especially because they seem to have integrated the discourse on competition and individualization that links individual factors to their successes and failures. In other words, respondents seem to have internalized this discourse urging them not only to be "good," but to be "the best" in order to compete with "Québécois de souche" on the job market.

**Keywords:** immigration, workforce development, immigration wave, Quebec, Haitian

## Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre 1 : Évolution du régime migratoire au Canada et au Québec.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Évolution des politiques migratoires au Canada et au Québec.....</b>	<b>5</b>
1.1.1 La période 1896-1913.....	7
1.1.2. L'après-guerre au début des années 60: les « nations préférées et les classes interdites» .....	9
1.1.3 "L'universalistic criteria" ou la période expansionniste .....	13
1.1.4 Les années de crises.....	15
<b>1.2 L'engagement du Québec dans la question de l'immigration.....</b>	<b>18</b>
1.2.1 L'entente Couture-Cullen de 1978 .....	20
1.2.2 L'accord Canada-Québec ou l'entente Gagnon-Tremblay / McDougall. ....	20
<b>Conclusion .....</b>	<b>21</b>
<b>Chapitre 2 : L'immigration haïtienne au Québec.....</b>	<b>23</b>
<b>2.1 La présence haïtienne au Québec.....</b>	<b>23</b>
2.1.1 La présence haïtienne au Québec avant 1960.....	24
2.1.2 La première vague (1960-1970) .....	26
2.1.3 La deuxième vague (1970- 1985).....	28
2.1.4 La troisième vague.....	31
<b>2.2 Après le tremblement de terre de 2010.....</b>	<b>33</b>
2.2.1 Contexte structurel de l'émigration haïtienne à partir de 2010.....	34
2.2.2 Contexte dans la société québécoise. ....	34
<b>Conclusion .....</b>	<b>37</b>
<b>Chapitre 3 : Cadre théorique.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1 Aperçu de la problématique et choix du cadre théorique.....</b>	<b>39</b>
<b>3.2 Définition de l'immigration selon Everett S. Lee.....</b>	<b>40</b>
<b>3.3 Les développements théoriques subséquents.....</b>	<b>44</b>
<b>3.4 Immigration et intégration : l'approche plurielle.....</b>	<b>46</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>37</b>
<b>Chapitre 4 : Démarche méthodologique .....</b>	<b>51</b>
<b>4.1. La conduite des entretiens.....</b>	<b>52</b>
4.1.1. L'élaboration de la grille d'entretien .....	54

4.1.2. Le recrutement des participants.....	57
4.1.3. Le déroulement de l'entretien.....	60
<b>4.2 Les considérations éthiques.....</b>	<b>61</b>
<b>4.3 Méthode d'analyse .....</b>	<b>65</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>68</b>
<b>Chapitre 5 : Présentation et analyse des résultats. ....</b>	<b>69</b>
5.1 Présentation des répondants .....	69
5.1.1 Portrait socio-économique des répondants .....	70
5.1.2 Portrait socio-professionnel des répondants:.....	71
<b>5.2 Contexte dans lequel s'est inscrit le déplacement de nos répondants .....</b>	<b>74</b>
<b>5.3 L'intégration professionnelle selon nos répondants.....</b>	<b>81</b>
5.3.1 Facteurs micro-individuels .....	82
5.3.2 Le réseau.....	97
5.3.3 Facteurs macro-structurels.....	104
<b>5.4 L'expérience des immigrants post-tremblement de terre et celle des immigrants des vagues antérieures et perspectives d'Avenir.....</b>	<b>37</b>
5.4.1 L'expérience des immigrants post-tremblement de terre et celle des immigrants des vagues antérieures.....	106
5.4.2 Projets des répondants. ....	109
<b>Conclusion. ....</b>	<b>112</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>113</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>119</b>
<b>Annexes. ....</b>	<b>126</b>

## Index des tableaux

<b>Tableau 1</b> : Classement des immigrants selon le degré de préférence.....	11
<b>Tableau 2</b> : L'évolution de l'engagement du Québec dans le champ de l'immigration à partir de 1968.....	19
<b>Tableau 3</b> : Catégorie d'emploi des Haïtiens de 1968 à 1977.....	31
<b>Tableau 4</b> : Répartition des immigrants admis au Québec selon les 15 principaux pays de naissance par période quinquennale, 1982 à 1996.....	32
<b>Tableau 5</b> : Bilan de la présence haïtienne au Québec de 1960 à aujourd'hui.....	38
<b>Tableau 6</b> : Portrait des répondants.....	67
<b>Tableau 7</b> : les principales raisons de l'immigration des répondants au Québec.....	79

## Index des autres documents

<b>Graphique 1</b> : Canada- Résidents permanents et temporaires, 1860-2008.....	6
<b>Schémas 1</b> : La théorie migratoire selon Everett S. Lee.....	41
<b>Figure 1</b> : L'approche plurielle.....	47

## **Introduction**

Un nombre très important de personnes se déplace chaque année dans le but de s'installer dans un pays autre que leur pays d'origine. En 2011, d'après Statistique Canada, 20,6 % des Canadiens ont ainsi affirmé être nés à l'étranger (Canada, Statistique Canada 2013). Dans le cas du Québec, toujours selon les données de 2011, la population immigrée comptait 974 895 personnes soit 12,6 % de sa population totale [estimée d'après l'*Enquête Nationale auprès des ménages de 2011* à 7 732 520 habitants] et les Haïtiens constituaient une part assez importante de ce groupe; 119 185 personnes s'étant déclarées de cette origine en 2011 (Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2014).

La décision d'immigrer est due à la présence de plusieurs facteurs. Ces derniers peuvent être d'ordre économique, politique, religieux, environnemental. Dans ce mémoire, nous nous intéressons à la population haïtienne qui s'est installée au Québec après le 12 janvier 2010, c'est-à-dire après le séisme de magnitude 7 qui frappa Haïti et causa de nombreuses pertes en vies humaines et matérielles.

Cet événement a été très médiatisé au niveau international et particulièrement au Québec où vit une importante population haïtienne. La communauté internationale s'est alors rapidement mobilisée en vue de porter secours aux victimes et à la population éprouvée. En plus de l'aide économique, médicale et logistique, le Canada a alors jugé bon d'accorder la priorité aux traitements des demandes de regroupement familial déjà en cours et d'assouplir les critères de sélection en matière d'immigration en mettant sur pied un programme spécial de parrainage (qui élargissait le cadre du programme aux autres membres de la famille du répondant : frères, sœurs, les enfants âgés de plus de 22 ans, ainsi que leurs conjoints et enfants à charge (Deglise, 2010)). Grâce à ce programme en vigueur de janvier 2010 à juillet 2010, plus de 3000 personnes furent

admis au Québec (Boisjoli 2014, 1) en plus des 8 400 autres ressortissants haïtiens arrivés dans la province de janvier 2010 à janvier 2012 (Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'inclusion, 2012).

Étant d'origine haïtienne, la situation de ces nouveaux arrivants nous a vivement interpellée et nous a amenée à nous poser les questions suivantes : ont-ils réussi à s'insérer sur le marché du travail? Ont-ils rencontré des difficultés, si oui, lesquelles? Les conditions particulières dans lesquelles ils arrivent au Québec représentent-elles un élément pouvant empêcher leur intégration au sein de sa société d'accueil et du marché de l'emploi?<sup>1</sup> Les composantes d'ordre micro-structurel, donc le profil (niveau de scolarité, maîtrise du français, statut d'immigration, etc.) que présentent ces immigrants haïtiens, constituent-elles des éléments clés dans leurs capacités à s'intégrer sur le marché du travail québécois? La présence de discrimination sur le marché de l'emploi au Québec (facteur macro-structurel) représente-t-elle un important obstacle auquel ces personnes seront confrontées? Ce sont en somme toutes ces préoccupations qui nous ont encouragée à réaliser cette étude.

La question d'ensemble à laquelle nous chercherons donc à répondre en réalisant ce mémoire de maîtrise est la suivante : Comment se déroule l'expérience migratoire des Haïtiens venus au Québec après le tremblement de terre en ce qui a trait à leur insertion sur le marché du travail? Notre objectif à travers ce travail n'est pas de déterminer si ce groupe a réussi ou non son insertion professionnelle. Plus modestement, nous avons choisi d'effectuer un travail exploratoire

---

<sup>1</sup>D'après nous, un individu qui amorce le processus d'immigration avec préparation (apprentissage de la langue nationale, recherches sur le marché de l'emploi et des débouchés, recherche d'emploi avant d'entreprendre le processus d'immigration, etc.) a effectivement plus de chance de connaître une intégration plus facile que l'immigrant non préparé. Donc, le processus d'intégration des déplacés environnementaux, tel est le cas de ce groupe d'Haïtiens, peut-être plus difficile, car ces derniers n'étaient pas préparés à l'immigration puisqu'ils ont été forcés de quitter rapidement leur pays à cause de problèmes environnementaux.

sur l'expérience de ces personnes immigrantes sur le marché du travail, les difficultés rencontrées et les stratégies de recherche d'emploi utilisées.

Ainsi, l'originalité de ce projet de mémoire tient au fait que nous nous sommes intéressée aux immigrants d'origine ethnique haïtienne qui sont arrivés au Québec dans la foulée du tremblement de terre.

Pour répondre à notre problématique, nous allons déployer notre analyse sur cinq chapitres. Nous présenterons brièvement dans un premier temps comment l'évolution de la politique d'immigration du Canada et du Québec a rendu possible l'immigration des Haïtiens sur le sol québécois. Pour ce faire, nous présenterons les différents changements qu'ont connus les politiques d'immigration au Canada et au Québec de 1890 à aujourd'hui. Nous montrerons ainsi les différentes étapes qui ont conduit à la politique que nous connaissons aujourd'hui, en relatant le passage d'un système d'immigration ségrégationniste et raciste vers une politique d'immigration où le principal objectif est la recherche d'une adéquation entre les places disponibles sur le marché du travail et les flux migratoires. Cette première partie vise à nous amener à une meilleure compréhension de la question de l'immigration au Québec.

En second lieu, nous effectuerons un retour sur les différents travaux réalisés par des chercheurs tels que Paul Déjean, Maryse Potvin, Ronald Marchand, Dubuisson Wilfrid (pour ne nommer que ceux-là), afin de retracer l'historique de la communauté haïtienne au Québec, ce qui nous permettra de mieux comprendre la situation de cette population. Ainsi, dans ce chapitre, nous tracerons le portrait des trois vagues d'immigrants d'origine ethnique haïtienne qui se sont installées au Québec de 1960 jusqu'au début des années 1990 et présenterons grâce aux données que nous avons recueillies, les Haïtiens arrivés après le 12 janvier 2010 en portant une attention particulière aux processus d'intégration en emploi.

En somme, les chapitres un et deux visent à contextualiser notre recherche et à nous aider à mieux comprendre la dynamique dans laquelle s'inscrit l'arrivée des immigrants post-tremblement de terre au Québec puis de faire le point sur la littérature déjà existante sur la question de l'immigration de la population haïtienne sur le sol québécois.

Dans le troisième chapitre, nous exposerons le cadre d'analyse qui nous servira de fil directeur tout au long de ce travail. Pour cette partie, nous avons principalement retenu les travaux de deux chercheurs, Everett S. Lee et Victor Piché, qui proposent des cadres conceptuels de la question de l'immigration qui nous aideront à mieux cerner le sujet de l'immigration et à mieux préciser les différents facteurs entourant : la prise de décision de quitter le pays d'origine, l'immigration en tant que telle et plus tard, le processus d'intégration.

Le quatrième chapitre sera l'occasion de présenter la méthode de recherche que nous avons retenue dans le but de recueillir des données permettant d'appuyer notre analyse. Nous expliquerons pourquoi nous avons choisi d'appuyer notre étude sur une méthode de recherche de nature qualitative et plus spécifiquement sur des entretiens semi-dirigés. Ce chapitre traitera : de la conduite des entretiens, des considérations éthiques que nous avons prises en compte au moment des entretiens et la méthode d'analyse des données que nous avons privilégiée.

Les résultats de notre recherche seront enfin présentés dans le cinquième et dernier chapitre de ce mémoire. Nous dresserons un portrait des répondants et présenterons leurs expériences sur le marché du travail.

## **Chapitre 1 : Évolution du régime migratoire au Canada et au Québec**

Pour aborder la question de l'immigration et de l'insertion professionnelle de la population haïtienne au Québec, il nous est apparu essentiel de revenir, du moins brièvement, sur l'histoire de l'immigration au Canada et au Québec. Nous présenterons ainsi, dans ce premier chapitre, une revue de littérature sur l'évolution de la politique d'immigration canadienne et nous aborderons ensuite, plus spécifiquement, l'évolution de la politique québécoise dans le champ de l'immigration.

Ultimement, ce chapitre a pour principal objectif de mettre en contexte notre étude et ainsi de nous amener à une meilleure connaissance et compréhension des politiques et des mouvements migratoires au Québec et au Canada.

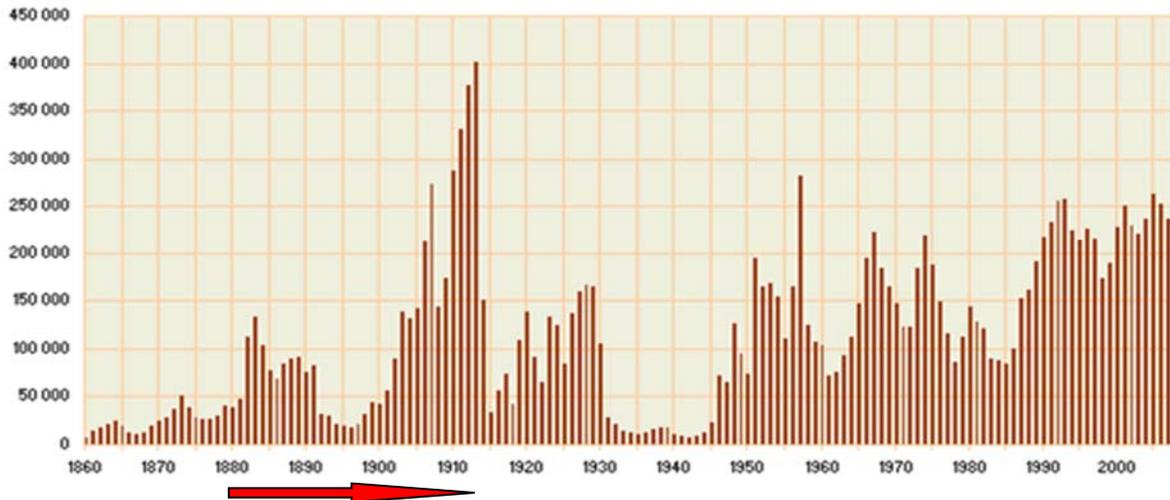
### **1.1 Évolution des politiques migratoires au Canada et au Québec**

La politique d'immigration canadienne et québécoise a connu de nombreuses transformations. Ainsi, afin de mieux comprendre les mouvements migratoires au Québec, nous avons fait le choix de remonter aux années 1890, années, comme nous pouvons le remarquer sur le graphique ci-dessous, où les flux migratoires ont commencé à devenir plus importants au Canada<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup>Bien évidemment, comme chacun le sait, le Québec et le Canada « moderne » sont le fruit de la colonisation violente des terres amérindiennes par des populations européennes. Nous entendons ici par flux migratoire, les flux d'immigration en provenance de pays autres que des « peuples dits fondateurs », c'est-à-dire la France et le Royaume-Uni.

Graphique 1 : Canada- Résidents permanents et temporaires, 1860-2008



Source : Canada. Citoyenneté et Immigration Canada. 2009. *Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*. Canada : Citoyenneté et Immigration Canada. En ligne. <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2008/permanents/> (Page consultée le 28 juillet 2013)

Dans cette section, nous nous pencherons principalement sur les études effectuées par Jean Leonard Elliott, Augie Fleras (1992) et par Micheline Labelle (1988), qui proposent une périodisation des différentes phases de l'immigration canadienne au fil du temps : la période dite de "*l'Immigrant promotion*" qui s'étend de 1896 à 1913, l'époque des "*Preferred nations and prohibited classes*" (de l'après-guerre aux années 1960), la période expansionniste dite aussi celle de "*l'Universalistic criteria*" et enfin les années de crises (fin des années 1970). Notre objectif est de montrer comment chacune de ces périodes a apporté de profonds changements dans la manière dont fut administrée l'immigration, ce qui a eu une grande incidence sur la mise en place de la politique d'immigration que nous connaissons actuellement.

### 1.1.1 La période 1896-1913

Le premier découpage, 1896-1913 ou l'« *Immigrant promotion* », tel que le conçoivent Jean Leonard Elliotte et Augie Fleras (1990), est marqué par l'adoption en 1896 de l'*Immigration Act* qui visait à promouvoir l'immigration au Canada. Le principal objectif, à l'époque, était d'assurer le peuplement des terres canadiennes par des fermiers qui devaient être en mesure de les travailler et ainsi de contribuer à la croissance à la fois économique et démographique du Canada.

« Quand je [Clifford Sifton, ministre de l'Intérieur] parle de qualité [des immigrants], j'ai en tête quelque chose qui est assez différent de ce à quoi pense l'auteur ou l'interlocuteur moyen au sujet de l'immigration. Je pense à un véritable paysan portant un manteau de peau de mouton, né sur la terre, dont les ancêtres sont agriculteurs depuis 10 générations, qui a une femme robuste et une demi-douzaine d'enfants. Voilà ce que j'appelle de la bonne qualité » (Canada, Citoyenneté et Immigration Canada 2000).

Notons que les immigrants qui répondirent à l'appel du gouvernement canadien provenaient particulièrement de l'Europe et des États-Unis. Dans ce groupe, on retrouvait aussi des Canadiens qui étaient partis vers la Nouvelle-Angleterre pour y travailler.

« Selon les estimations, entre 1901 et 1914, plus de 750 000 immigrants entrèrent au Canada en provenance des États-Unis. Même si nombre d'entre eux étaient des Canadiens qui revenaient chez eux, environ le tiers étaient des nouveaux arrivants d'origine européenne — Allemands, Hongrois, Norvégiens, Suédois et Islandais — qui s'étaient au départ installés dans l'Ouest américain » (Canada, Citoyenneté et Immigration Canada 2000).

En 1905, Franck Olivier succéda à Clifford Sifton et promut une politique d'immigration plus restrictive qui revêtait, un caractère discriminatoire puisqu'elle n'était pas, dans les faits, ouverte à tous. Ainsi, d'après un document de Statistique Canada intitulé *Les artisans de notre patrimoine : La citoyenneté et l'immigration au Canada de 1900 à 1977*, même si aucune loi n'interdisait

l'accès des Noirs et autres groupes ethniques à l'immigration canadienne, force est de constater que les fonctionnaires de la Direction générale de l'immigration s'assuraient que les demandes de ces derniers furent rejetées<sup>3</sup> (Canada, Citoyenneté et Immigration Canada 2000). En effet, l'acte de l'immigration de 1906 stipule que le Gouverneur en conseil, donc le cabinet fédéral, a le droit d'exiger, lorsqu'il le juge « nécessaire ou à propos » des frais particuliers à certaines catégories d'immigrants. De plus, d'après ce même document, le gouverneur en conseil<sup>4</sup> a aussi le pouvoir d'interdire l'entrée de certains groupes d'immigrants au Canada. Cette loi accordait donc aux fonctionnaires, et particulièrement au gouverneur, une large marge de manœuvre et un important pouvoir discrétionnaire quant aux catégories d'immigrants à accepter sur le sol canadien.

« Les règlements à faire par le Gouverneur en conseil peuvent mettre comme condition à la permission de débarquer en Canada, que l'immigrant possède un minimum d'argent, lequel peut varier selon la catégorie et la destination de l'immigrant autrement selon les circonstances » (Canada, Acte de l'immigration 1906, article 20).

« Le Gouverneur en conseil peut, par proclamation ou par décret, chaque fois qu'il considère la chose nécessaire ou à propos, interdire le débarquement en Canada de toute catégorie donnée d'immigrants, et il en sera dûment donné avis aux compagnies de transport » (Canada, Acte de l'immigration 1906, article 30).

En 1910, Frank Olivier fit adopter l'acte d'immigration de 1910 qui alla encore plus loin que la législation précédente en identifiant nommément certains groupes d'immigrants comme appartenant à des « races » impropres au climat canadien.

---

<sup>3</sup>« Les autorités fédérales, quant à elles, mettent au point un plan ingénieux. Rien dans la *Loi sur l'immigration* n'exclut les Américains noirs, mais on peut refuser tout immigrant pour des raisons de santé conformément aux dispositions légales. Le gouvernement ordonne tout simplement aux inspecteurs de l'immigration et aux assistants médicaux qui travaillent à la frontière américaine de n'accepter aucun Noir et d'invoquer des raisons médicales. Il n'y aura pas d'appel. Les Noirs savent désormais qu'ils ne doivent pas perdre leur temps ni dépenser leur argent pour se rendre au Canada » (L'Encyclopédie canadienne 2013).

<sup>4</sup>« Le gouverneur général du Canada qui agit sur avis conforme du Conseil privé de la Reine pour le Canada (c'est-à-dire le Cabinet) » (Bureau du conseil privé. En ligne. <http://www.pco-bcp.gc.ca/index.asp?lang=fra&page=secretariats&sub=oic-ddc&doc=gloss-fra.htm>).

« Le gouverneur en conseil peut, par proclamation ou décret, lorsqu'il le juge nécessaire ou à propos [...] interdire, pendant une période de temps déterminée ou d'une manière permanente, le débarquement en Canada, ou le débarquement à certain port d'entrée désigné, au Canada, d'immigrants de toute race jugée impropre au climat ou aux nécessités du Canada [...] » (Canada, Acte de l'immigration 1910, Article 38).

Ceci a grandement contribué à faire de l'immigration canadienne de l'époque une immigration qu'on peut qualifier de « blanche » puisque les frontières étaient ouvertes à des populations « blanches » et cela au détriment des autres populations.

### **1.1.2.<sup>5</sup> L'après-guerre au début des années 60: les « nations préférées et les classes interdites<sup>6</sup>»**

Micheline Labelle entreprend son analyse des politiques d'immigration à partir de la période de l'après-guerre. La politique d'immigration au cours de cette époque (après-guerre 1962) est selon Labelle marquée par le facteur « capacité d'absorption ». En effet, dans son discours effectué le 1er mai 1947, le premier ministre William Mackenzie King a affirmé la nécessité de choisir les immigrants de manière plus judicieuse.

« La politique du gouvernement est de favoriser la croissance de la population du Canada en encourageant l'immigration. Le gouvernement verra par voie législative, réglementaire et par une administration rigoureuse à assurer la sélection judicieuse et l'établissement permanent de ces immigrants, et cela, aussi avantageusement que possible pour

---

<sup>5</sup>Nous n'avons pas retenu la période 1913-1950, car très peu de changements ont été effectués durant cette époque. En effet, en nous basant sur les recherches que nous avons effectuées (notamment sur le site internet du musée canadien de l'immigration du Quai 21), nous affirmons qu'en ce qui concerne la politique d'immigration en tant que telle très peu de modifications ont été apportées quant à la gestion des flux migratoires. Notons toutefois que la notion d'immigrant qualifié a été introduite pour la première fois en 1926 et que durant la période de la Deuxième Guerre, le niveau d'immigration a considérablement diminué [voir graphique 1], et ceci, particulièrement à cause de la montée de sentiments xénophobes au sein de la population canadienne. Ainsi, à partir des années 1930 l'entrée au Canada de réfugiés, particulièrement les juifs devient plus difficile. «Entre la montée au pouvoir d'Hitler en 1933 et la fin de la guerre [...] les États-Unis accueillent 200 000 Juifs et que l'Angleterre en admet 70 000, le Canada n'ouvre ses portes qu'à 4 000 ou 5 000 d'entre eux» (Musée canadien de l'immigration du quai 21).

<sup>6</sup>Notre traduction de « Preferred nations and prohibited classes ».

notre économie nationale [Mackenzie King]» (Canada, Citoyenneté et Immigration Canada 2000).

L'objectif, durant cette période, était donc la recherche d'une concordance entre le flux d'immigrants et la capacité d'absorption de l'économie canadienne. Ainsi, l'Acte de l'immigration de 1952 stipule que le gouverneur en conseil est en mesure de contrôler les flux migratoires en fonction des conditions et exigences économiques, industrielles et ouvrières; et donc d'arrimer les flux migratoires en fonction des besoins économiques du Canada. Mais la question de la préservation du caractère ethnique du Canada demeura au cœur de la politique d'immigration et l'origine ethnique continua de jouer un rôle clé dans la capacité réelle de l'immigrant à s'installer ou non au Canada. En somme, l'acte de 1952 renforça, lui aussi, le pouvoir du gouverneur en Conseil de refuser l'entrée au Canada de certains groupes en se basant sur leur origine ethnique et nationale et sur leur, soi-disant, incapacité à s'adapter au climat et aux coutumes du Canada.

« Le gouverneur en conseil peut établir des règlements pour la réalisation des fins et l'application des dispositions de la présente loi et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, il peut établir des règlements concernant [...]

g) l'interdiction d'accorder, ou les restrictions selon lesquelles peut être accordée, l'admission des personnes en raison

(i) de la nationalité, citoyenneté, groupe ethnique, occupation, classe ou région géographique d'origine

(ii) des coutumes, habitudes, modes de vie ou méthodes particuliers de détention de biens,

(iii) d'inaptitude eu égard aux conditions ou exigences climatiques, économiques, sociales, industrielles, éducatives, ouvrières, sanitaires ou autres existant temporairement ou autrement au Canada et dans la région ou le pays d'où, ou par lequel ces personnes viennent au Canada, ou,

(iv) de leur inaptitude probable à devenir facilement assimilées ou à assumer les devoirs et responsabilités de citoyens canadiens dans u

délai raisonnable après leur admission » (Canada, Acte de l'immigration 1952, Article 61).

Bref, comme durant la première période, la politique d'immigration au Canada de l'après-guerre à 1962 continuait à privilégier l'installation de certains groupes (constitués particulièrement de Britanniques) dont les Noirs et les Asiatiques étaient exclus.

Ainsi: « [...] avant 1962, les critères de sélection des immigrants sont la nationalité et le pays de naissance, la capacité des individus à assurer leur propre subsistance jusqu'à l'obtention d'un emploi au Canada ou encore une garantie de placement par le Ministère de la Citoyenneté (créé en 1949) et, enfin, le type de liens familiaux unissant un résident ou un citoyen canadien au futur immigré » (Labelle 1988, 8).

Tableau 1: Classement des immigrants selon le degré de préférence.

<b>Les plus recherchés sont :</b>	Les fermiers anglais Les Français Les Américains blancs
<b>Sont acceptables :</b>	Les Belges Les Hollandais Les Scandinaves Les Suisses Les Finlandais Les Russes Les Allemands Les Austro-Hongrois Les Ukrainiens Les Polonais
<b>Sont indésirables :</b>	Les Italiens Les Slaves du Sud Les Grecs Les Syriens Les Juifs Les Noirs Les Asiatiques Les Gitans

Source : Canada. Commission canadienne des droits de la personne. En ligne. <http://www.chrc-ccdp.ca/fr/getBriefed/1900/immigrants.asp> (Page consultée le 12 septembre 2013)

Cette politique avait deux buts principaux : il s'agissait d'une part d'une immigration de peuplement devant permettre au Canada de peupler ses régions inhabitées et d'autre part, d'une immigration économique visant à faire venir des travailleurs pour résorber la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs : agricole, minier et forestier (Labelle 1988, 7). Avec la croissance rapide que connut le Canada à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, le besoin de main-d'œuvre se fit ressentir : « il fallait [donc] admettre les parents parrainés des résidents ou citoyens canadiens, et les personnes déplacées en provenance de l'Europe » (Labelle 1988, 7). Ce programme de parrainage représentait à l'époque un moyen efficace qui permettait au gouvernement canadien de répondre à ce manque de main-d'œuvre tout en évitant une modification ethnique de la population canadienne.

Cela dit, à la fin des années 1950, des ajustements furent faits. Le Canada se retrouva avec un surplus de main-d'œuvre puisque la politique en place (particulièrement le programme de parrainage) avait favorisé l'arrivée d'un flux important d'immigrants, dont bon nombre d'immigrants dits «très peu qualifiés». Or au Canada et au Québec, la donne avait changé puisqu'on entrait dans l'ère post-industrielle, marquée par la révolution technologique et scientifique. Le marché du travail exigeait dès lors des travailleurs supérieurement qualifiés pour répondre aux besoins en personnels dans certains domaines tels que la fabrication, la gestion administrative, et les métiers professionnels et techniques, etc. (Labelle 1988, 10).

Ceci poussa donc le gouvernement premièrement à adopter, à partir des années 1962, une nouvelle politique pour mieux répondre aux besoins économiques du Canada et l'amena, dans un second temps, à porter un regard différent sur l'immigration et sur la manière dont elle devrait être gérée.

### 1.1.3 "L'universalistic criteria" ou la période expansionniste

La réglementation de 1962 contrairement aux précédentes, tend vers l'universalité. En effet, à partir des années 1960 l'importance était accordée, non pas à l'origine ethnique ou nationale, mais à des critères tels que l'éducation, les qualifications et la formation professionnelle du demandeur, car comme nous l'avons noté, l'objectif fut, dès lors, de combler les places qui étaient disponibles sur le marché du travail où les exigences en matière de formation étaient devenues de plus en plus spécialisées. Par conséquent, la nouvelle réglementation stipulait que :

« Landing in Canada is limited to persons who comply with all the requirements respecting landing in Canada set out in the Act and these Regulations and who come within one of the following classes :

(a) a person who, by reason of his education, training, skills or other special qualifications, is likely to be able to establish himself successfully in Canada [...]

(b) a person who is a citizen of any country of Europe, including Turkey; or of any country of North, central or South America or islands adjacent thereto; or of Egypt, Israel or Lebanon [...] » (Canada, Réglementation 1962, Article 31).

Cette réglementation, qui soulignait que : « toute personne qualifiée doit être considérée sur la base de ses mérites personnels, indépendamment de sa race, de son origine nationale ou du pays dont elle vient » (Labelle 1988, 11), a fait du Canada le premier des principaux pays d'immigration à abolir la discrimination ethnique et raciale dans sa politique officielle.

C'est aussi durant la période expansionniste (1963-1971), marquée par ce que Jean Leonard Eliote et Augie Fleras (1990) appellent *l'Universalistic criteria*, qu'est rédigé un livre blanc (1966) qui examina la question de l'immigration et réaffirma la nécessité d'une plus grande concordance entre la politique d'immigration et les intérêts économiques du Canada.

«La venue, chaque année, d'un nombre important d'immigrants ayant les qualités nécessaires, dans le contexte de notre économie en voie

d'expansion, stimulera davantage la croissance économique, augmentera la productivité, rendra notre économie plus souple et plus apte à faire face aux changements, sera une source d'emplois et permettra à nos industries de mieux soutenir la concurrence. C'est parce qu'elle est un élément vital de la croissance et du progrès du Canada et qu'elle influe sur tant de vies, que l'immigration doit être soigneusement prévue et mise en œuvre» (Canada, Livre blanc sur l'immigration de 1966, 20).

C'est dans cette optique qu'a été mis sur pied en 1965 le *Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration* ayant pour mission de concilier les besoins en immigration aux besoins de l'économie nationale. Comme l'affirmait à l'époque Jean Marchand, « l'heure [était] venue d'aller “chercher ailleurs pour trouver de bons immigrants” » (Labelle 1988, 17). Des bureaux d'immigration furent alors ouverts à l'extérieur de l'Europe, alors qu'« avant 1962, deux tiers des bureaux d'immigration étaient localisés en Grande-Bretagne et en Europe du Nord » (Labelle 1988, 20). Ainsi, « En 1963, un bureau d'immigration s'ouvrit en Égypte, en 1967 au Japon, en 1968 au Liban, aux Philippines, aux Caraïbes et au Pakistan» (Parant 2001, 5).

Toujours dans le but d'encourager ce mouvement expansionniste, le gouvernement canadien adopta par ailleurs le Règlement de 1967, qui visait à renforcer les transformations entamées et favoriser l'universalité au sein de l'immigration canadienne. Cette réglementation prévoyait :

- « 1) [d'] empêcher tout traitement différentiel dû à la race ou à la nationalité ;
- 2) [de] créer un système objectif de sélection pour les requérants indépendants;
- 3) [de] créer une nouvelle catégorie de parents, les “parents nommément désignés” distincts des parrainés, catégorie intermédiaire qui sera examinée en fonction de critères de sélection à long terme ;
- 4) [d'] autoriser les visiteurs à solliciter, au Canada, la résidence » (Labelle 1988, 17).

Pour créer ce système objectif de sélection pour les requérants indépendants, se met alors en place un système de points qui va largement contribuer à l'installation d'un principe d'évaluation qui ne va plus prendre en compte l'origine ethnique des immigrants et qui va désormais permettre à la politique d'immigration canadienne d'accéder à l'universalité en faisant des aptitudes et connaissances des demandeurs un facteur primordial dans l'étude des demandes<sup>7</sup>.

#### **1.1.4 Les années de crises.**

Très vite, vers la fin des années 1970, de nouveaux problèmes émergèrent quant à la gestion de l'immigration. Puisque le règlement de 1967 permettait aux visiteurs de demander la résidence en étant au Canada, le pays se retrouva avec un nombre assez important de main-d'œuvre étrangère et d'immigrants avec des statuts illégaux.

« Alors qu'en 1967, moins de 6% des immigrants étaient admis sans avoir été l'objet du processus habituel de sélection à l'étranger, un tiers des immigrants l'étaient en 1973. Pour le gouvernement, ceci signifie que : "Le processus de sélection à l'étranger était sapé à sa base. Cela indiquait qu'on avait perdu la direction de la politique et du programme" » (Labelle 1988, 33).

Le besoin de "protéger" la population active canadienne se fit alors ressentir. Le gouvernement décida donc de limiter le nombre d'immigrants en resserrant les critères de sélection et prit aussi l'initiative de mettre en place des visas de travail temporaire. Ces décisions devaient permettre « [...] d'une part [de] sauvegarder les emplois disponibles pour les résidents canadiens et, d'autre part, fournir un moyen permettant à des personnes dont l'économie a besoin, de prendre

---

<sup>7</sup>Certes avec ce mouvement expansionniste la race ne constitue plus un critère de sélection, mais l'entrée de personne immigrante au Canada reste tout de même contrôlée. Dorénavant, la sélection des immigrants va se réaliser sur la base de critères tels que les compétences en français ou en anglais, les études réalisées, l'expérience, l'âge, le fait d'avoir ou non un emploi réservé au Canada et la capacité d'adaptation du demandeur. Donc malgré la politique d'ouverture des frontières le gouvernement se garde le droit de sélectionner les immigrants souhaitant s'installer sur ses terres. Ces critères ne sont pas neutres et ont encore des impacts différenciés, lorsque croisés avec l'origine ethnique.

temporairement un emploi pour lequel aucun Canadien ni immigrant reçu n'est disponible » (Labelle 1988, 34)<sup>8</sup>.

Puis, dans cette même foulée, en 1975, un comité spécial sur la politique d'immigration proposa de fixer un certain nombre d'immigrants à accueillir annuellement, ce qui devait permettre et favoriser un meilleur contrôle des flux migratoires, ce niveau devant désormais varier selon les besoins économiques et démographiques du Canada. En 1976 fut donc adoptée une loi d'immigration qui, d'après Micheline Labelle, fut la première à définir les principes de base et les objectifs de l'immigration canadienne, tels qu'ils sont actuellement en place et qui ont pour mandat de « réaliser les objectifs démographiques du pays; participer au développement culturel et social du pays; favoriser le développement économique du pays; encourager et faciliter l'adaptation des résidents permanents; remplir les obligations canadiennes envers les réfugiés. » (Legault et Rachédi 2008, 21).

Soulignons aussi qu'avec cette nouvelle politique émergèrent de nouvelles catégories d'immigrants. Le Canada et le Québec reconnaissent à partir de cette époque trois grandes catégories: le regroupement familial, les indépendants et en dernier lieu, les réfugiés et personnes protégées à titre humanitaire.

La catégorie des « indépendants » regroupe les « individus qui ont été sélectionnés en fonction de leur capacité à s'intégrer harmonieusement à la société d'accueil » (Manègre 1993, 8). On retrouve, dans cette catégorie, les gens d'affaires, les parents aidés et les personnes à charge qui

---

<sup>8</sup>Ces programmes de «travail migrant temporaire», qui s'inscrivent dans une politique migratoire à «deux vitesses» sont de plus en plus contestés. De nombreux chercheurs (Yannick Noiseux 2012, Sid Ahmed Soussi 2013) se sont penchés sur ces programmes et ont constatés que ces derniers contribuent effectivement à répondre rapidement aux besoins du marché du travail, mais que les conditions de travail de ces travailleurs sont exécrables. En effet, cette "main-d'œuvre bon marché" se retrouve sur les marchés périphériques (Yannick Noiseux 2012 : 34) et ne bénéficient pas des mêmes grilles salariales, des mêmes droits en matière d'emploi et de conditions de travail que les natifs et les immigrants permanents (Soussi 2013 : 154).

les accompagnent et les travailleurs qualifiés. Ces candidats sont évalués grâce à des critères, qui se distinguent des autres catégories, tels que les études effectuées, les compétences linguistiques, l'expérience professionnelle, l'âge, les dispositions préalables d'emploi et d'adaptabilité.

Dans la catégorie « regroupement familial », on retrouve les individus qui ont été parrainés par un proche parent qui détient au moment du parrainage la résidence permanente ou la citoyenneté canadienne. Contrairement à ceux appartenant à la catégorie des indépendants, les individus faisant partie de ce groupe ne font pas objet d'une sélection basée sur leurs compétences linguistiques ou professionnelles. Leur admission va dépendre de leur condition de santé, d'une enquête de sécurité et de la capacité de la personne qui parraine à prendre en charge les besoins de la personne parrainée (trois ans pour un conjoint et 10 ans pour les autres catégories de membres de la famille) (Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2014). Contrairement à la catégorie des indépendants, les gouvernements canadien et québécois n'ont aucun contrôle sur le nombre de demandes déposées chaque année, puisque celles-ci vont dépendre des admissions antérieures (Manègre 1993, 7).

En dernier lieu, la catégorie des « réfugiés » comprend les réfugiés au sens de la Convention de Genève. Pour cette catégorie, c'est le gouvernement québécois, conjointement avec le gouvernement fédéral, qui va déterminer annuellement le nombre de réfugiés à accueillir. Plus spécifiquement, le gouvernement canadien fait « une répartition par bureau à l'étranger qui tient compte de la conjoncture internationale, de l'urgence des besoins et des imprévus » (Manègre 1993, 7). De plus, cela revient aussi au le gouvernement canadien de juger si une personne peut être admise au Canada comme personne réfugiée. Dans la catégorie des «réfugiés», le Canada applique également ses critères en matière de santé, de sécurité et de criminalité. Enfin ce n'est

que lorsque la candidature d'une personne est acceptée qu'elle est soumise à la sélection du Québec (Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2012).

«Pour être sélectionnée à titre de réfugié pris en charge par le gouvernement du Québec, une personne doit être reconnue par le Canada comme réfugié au sens de la Convention (de Genève) outre-frontières et ne pas être réétablie de façon permanente dans le pays où elle a cherché asile» (Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2012).

## **1.2 L'engagement du Québec dans la question de l'immigration**

Dans la section ci-dessus, nous avons exposé les différents changements effectués par rapport à la manière dont est gérée l'immigration de 1896 à aujourd'hui. Dans cette seconde partie, nous allons voir que de nombreuses transformations se sont aussi effectuées, à partir des années 1960, au niveau des responsabilités et des pouvoirs que détiennent le gouvernement fédéral et le gouvernement québécois en ce qui a trait à la gestion de l'immigration.

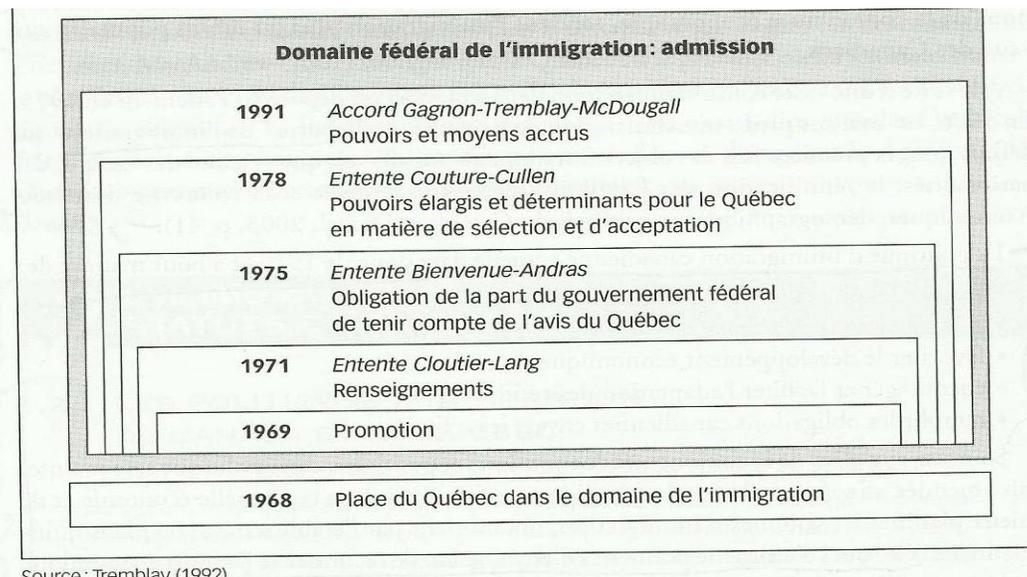
Dans la foulée de sa « Révolution tranquille», le Québec a exigé un plus grand contrôle du domaine de l'immigration. Comme le soulignent Legault et Rachédi (2008), le Québec, à partir des années 1960, le Québec commença, tout comme le Canada, à percevoir l'immigration comme un facteur qui lui permettrait de répondre à ses besoins démographiques, mais aussi économiques. De plus, le Québec jugea dès lors qu'une bonne gestion des flux migratoires nécessitait de prendre en considération l'importance de protéger la langue française.

Le Québec se dota ainsi en 1968 d'un Ministère de l'Immigration qui avait pour but de favoriser l'établissement des immigrants et l'adaptation de ces derniers au sein de la société québécoise (Québec, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration 1991, 6). Par conséquent des *Centres d'orientation et de formation* (COFI) furent mis sur pied la même année pour accueillir et intégrer les immigrés à la communauté francophone, une initiative qui permit au

gouvernement de prendre en main la formation linguistique des immigrants. L'objectif de ces *centres d'orientation et de la formation* était d'assurer à l'immigrant une maîtrise du français courant, une initiation aux usages linguistiques propre au Québec, l'accès à la langue plus spécialisée du métier ou de la profession qu'ils désirent exercer, la connaissance des institutions québécoises en vue de leur insertion sociale (Archambault et Corbeil, 1982).

De plus, toujours dans le but de garantir un plus grand contrôle du domaine de l'immigration, le gouvernement québécois a aussi cherché à négocier différentes ententes avec le gouvernement fédéral dans l'intention de renforcer son action dans le domaine de l'immigration.

Tableau : 2 L'évolution de l'engagement du Québec dans le champ de l'immigration à partir de 1968.



Source : Legault Gisèle, Rachédi Lilyane. 2008. L'intervention interculturelle. Montréal : Gaëtan Morin

Nous retenons ici deux ententes qui ont largement contribué à apporter des transformations majeures dans la façon de gérer l'immigration au Québec, l'entente Couture-Cullen de 1978 et l'accord Canada-Québec de 1991 aussi dite « l'entente Gagnon-Tremblay / McDougall ».

### **1.2.1 L'entente Couture-Cullen de 1978**

Comme nous le montre le tableau ci-dessus, depuis 1971, le Québec et le Canada ont des ententes concernant les responsabilités et pouvoirs de chacun par rapport au domaine de l'immigration. Mais, ce n'est qu'en 1978 que le Québec signa une entente avec le gouvernement canadien qui lui permit d'avoir un plus grand pouvoir quant au recrutement et à la sélection de ses immigrants. « Certes, l'admission demeure du ressort de la juridiction fédérale et le Québec reconnaît les catégories d'admission de la loi fédérale. Par contre, il est maintenant maître d'œuvre en ce qui concerne le volume et la sélection des immigrants » (Gagné et al 1983, 208). Cette entente offrit au Québec un plus grand pouvoir en ce qui concernait la gestion des flux migratoires et lui permit de bâtir une politique d'immigration autour de trois éléments centraux : la sélection sans discrimination, la priorité à la réunification des familles et l'importance des considérations humanitaires (Manègre 1993, 5). De plus le Québec suivit l'exemple du Canada et se dota d'une grille de sélection qui lui permit aussi de choisir ses immigrants grâce à certains critères tels que la formation, les compétences professionnelles, mais surtout la maîtrise de la langue française. Ainsi, le gouvernement québécois chercha à s'assurer que l'immigration contribue au développement à la fois économique, social, culturel et linguistique du Québec.

### **1.2.2 L'accord Canada-Québec ou l'entente Gagnon-Tremblay / McDougall.**

L'entente Cullen Couture fut par la suite remplacée, en 1991, par l'accord Canada-Québec, qui reprit plusieurs points de l'accord précédent en réaffirmant le pouvoir du Québec quant aux questions de la sélection des immigrants souhaitant s'installer au Québec, de leur admission au Canada, de leur intégration au sein de la société québécoise et de la détermination des niveaux

d'immigration à destination du Québec (Young, 1991). Cet accord accorda au Québec un nouveau pouvoir :

[Celui] de recevoir un pourcentage du total des immigrants reçus au Canada égal au pourcentage de sa population par rapport à la population totale du Canada, avec le droit de dépasser ce chiffre de 5 p. 100 pour des raisons démographiques, [dans le but de] préserver le poids démographique du Québec au sein du Canada et assurer une intégration des immigrants dans cette province, qui soit respectueuse de son caractère distinct» (Canada, Parlement du Canada 2008).

Notons qu'en 1991, en réponse à ces différentes ententes, fut également ratifié l'*Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* qui permit au Québec de prendre en main l'accueil et l'intégration linguistique et culturelle de ses nouveaux arrivants, ce qui avait pour objectif de faciliter la pleine participation des immigrants au développement et à l'épanouissement de la province.

## **Conclusion**

Dans ce chapitre, nous avons effectué une courte revue de littérature sur l'évolution de la politique d'immigration du Canada et du Québec tout en insistant sur les différents changements qui ont été effectués au niveau des responsabilités du gouvernement québécois et du gouvernement fédéral en ce qui a trait à la gestion de l'immigration. Nous avons présenté comment les objectifs du gouvernement à l'égard de la question de l'immigration ont évolué de 1896 à aujourd'hui et démontré comment celui-ci est passée d'une politique ouvertement raciste et ségrégationniste mettant en avant-plan le maintien du caractère ethnique de la population canadienne à une politique plus ouverte et plus inclusive, bref, pour reprendre les termes de Jean Leonard Eliote et Angie Fleras, à une politique d'immigration "universelle". Le principal objectif

de la politique étant, du moins officiellement, de faire de l'immigration un outil pouvant favoriser le développement, économique, social, culturel du Canada et du Québec ce qui nécessite l'ouverture des frontières.

Ce glissement conduisant à la mise en avant-plan des compétences et des connaissances des immigrants, et non pas de l'origine ethnique ou nationale de l'individu, représente un point important dans l'histoire de l'immigration au Canada et au Québec qui a grandement favorisé l'immigration de population appartenant à différents groupes ethniques, tels que les Haïtiens. Nous rapprochant tranquillement de la question centrale de notre recherche, nous aborderons, dans le chapitre suivant, l'histoire de l'immigration de la population d'origine ethnique haïtienne au Québec et des différents modes d'intégration sociale, mais surtout professionnelle qu'a connus ce groupe au sein de la société québécoise.

## **Chapitre 2 : L'immigration haïtienne au Québec**

Comme nous l'avons observé dans le premier chapitre, les transformations qu'ont connues les politiques d'immigration canadienne et québécoise ont graduellement fait en sorte qu'il est désormais possible de constater une forte présence de personnes d'origine haïtienne au Québec. En nous appuyant sur les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, nous savons que 119 185 personnes se sont déclarées d'origine haïtienne au Québec. Le temps ayant fait son œuvre, le Québec abrite aujourd'hui trois générations (voir plus dans quelques cas particuliers) d'immigrants haïtiens (Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2014). Ainsi, nous pouvons, comme le fait Paul Déjean (1978, 1), affirmer qu'actuellement «on peut parler de *population haïtienne* au Québec et non plus seulement d'*immigration haïtienne*».

La présentation de l'histoire de l'immigration de la population haïtienne au Québec, fera l'objet de ce chapitre. Dans les sections suivantes, nous dresserons un portrait des différentes vagues d'immigration haïtienne au Québec en nous intéressant plus spécifiquement aux particularités socioprofessionnelles que présente chacune d'elles.

### **2.1 La présence haïtienne au Québec.**

Bien que, comparativement à l'immigration d'origine britannique et française, l'immigration haïtienne sur le sol canadien soit une immigration assez récente, les relations entre Haïti et le Canada remontent à l'époque coloniale. En effet, les rapports entre ces deux pays datent du 18<sup>e</sup> siècle puisque ces deux territoires furent des colonies françaises. Certaines études, pensons aux travaux de Ambroise Dorino Gabriel S.J. (2009) et Jean-Claude Icart (2004), démontrent la

présence d'esclaves de St-Domingue en Nouvelle-France où, il faut le rappeler, l'esclavage a existé. Ce fut le Traité de Paris, signé en 1763, par lequel la France céda ses colonies du Canada (donc la Nouvelle-France) à la Grande-Bretagne, qui entraîna une rupture des relations entre Québec et St-Domingue.

### **2.1.1 La présence haïtienne au Québec avant 1960**

Il faudra attendre le début du 20<sup>e</sup> siècle pour que les relations entre Haïti et le Canada soient renouées et consolidées, et que l'immigration de personnes d'origine haïtienne au Canada/Québec recommence. Selon Icart (2006), cela a été grandement favorisé par le partage de la langue française et d'une culture religieuse catholique par ces deux peuples. Notons aussi que parce que l'Europe était en guerre, les missionnaires européens présents en Haïti ont été remplacés par des Canadiens français. Durant cette période de guerre, le Québec devint la capitale mondiale de la francophonie (Icart 2006, 47) et ce qui a alors fait de celle-ci, à partir des années 1930, la destination privilégiée des jeunes étudiants haïtiens. «Au début, il s'agissait de séminaristes, puis des étudiants d'autres disciplines, notamment en agronomie, les rejoignirent» (Icart 2004, 32). Notons aussi que la présence des Canadiens français en terre haïtienne leur a permis de découvrir des similitudes entre eux et ce peuple qui cherchait à sauvegarder sa culture. Cette lutte qui leur apparut similaire à la leur a favorisé la mise en place de liens diplomatiques entre les deux pays (Icart 2004, 32). Pour Icart, ces éléments ont contribué à la mise en place de certains liens entre les deux peuples.

En ce qui concerne les Haïtiens qui se sont installés au Canada durant les années 1930-50 les recherches (Icart, 2006 ; Dorino Gabriel S.J. ; 2009) démontrent que ces derniers étaient

généralement bien accueillis puisqu'ils étaient bien formés, maîtrisaient le français, et étaient chrétiens.

«Ces Haïtiens et Haïtiennes protagonistes de cette étape d'immigration sont accueillis et complètement intégrés à la société québécoise. Le mot « intégré » ici est saisi dans son sens sociologique réduit qui prend en compte les facteurs tels que la langue, le travail et la sexualité» (Dorino 2009, 6).

«Ils étaient francophones, de nombreux mariages interethniques eurent lieu, et compétents, ils répondaient aux besoins de la société québécoise de l'époque» (Icart 2006, 49).

De plus, ces Haïtiens, d'après Paul Dejean, «connaissaient une situation socio-professionnelle confortable. Ils étaient en nombre restreint et appartenaient généralement au monde universitaire ou à celui des professions dites libérales, [...], tandis qu'il n'y est arrivé presque aucun ouvrier haïtien» (Déjean 1978, 9). La question de l'intégration ne se posait donc pas vraiment à cette période et il était encore impossible de parler de vague d'immigration, notamment à cause du faible nombre d'Haïtiens présents sur le territoire. Souvenons-nous qu'à cette époque, la politique d'immigration canadienne était encore très sélective et ségrégationniste, il était donc assez difficile pour les Haïtiens de venir au Canada. « [Ils] ne pouvaient disposer de renseignements adéquats sur les possibilités d'immigration au Québec, qu'une fois sortis des enceintes sous-développées» (Dubuisson 1988, 17). Avant les années 1960, il n'existait aucun consulat canadien en Haïti. D'après Wilfrid Dubuisson ceux qui arrivaient au Québec suivaient une trajectoire migratoire triangulaire.

«Le circuit migratoire, de 1940 à 1965, ayant le Québec pour terme, formait un triangle dont le sommet était, selon le cas, la France ou les États-Unis. Deux grandes voies alors : l'une passait par les États-Unis et débouchait sur le Québec, la seconde utilisait la France comme relais avant d'arriver au Québec. Parfois l'entrée aux États-Unis et en France était précédée d'un séjour dans les îles voisines d'Haïti (Jamaïque, Nassau-Bahamas, Guadeloupe, etc.)» (Dubuisson 1988, 17).

### 2.1.2 La première vague (1960-1970)

Ce n'est donc qu'à partir des années 1960, alors que le Canada abandonne l'exigence concernant l'origine ethnique, que nous constatons une entrée plus importante d'Haïtiens sur le territoire québécois. D'autres facteurs ont aussi facilité la venue de cette première vague d'immigrants haïtiens au Québec.

Un premier élément qui explique l'immigration haïtienne à partir de 1960 est la dictature de Duvalier qui a poussé plusieurs membres de la population à quitter Haïti et à s'installer au Québec dans le but de fuir des représailles et persécutions politiques. (Dorino : 2009, 6). L'augmentation du flux migratoire de la population haïtienne au Québec a aussi été possible grâce à la croissance économique qu'a connue la province québécoise dans la foulée de la Révolution tranquille, laquelle a permis la création de nombreux postes dans le domaine des services et plus particulièrement dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux et a encouragé les professionnels haïtiens à choisir le Québec comme terre d'accueil.

«L'expansion des services médicaux et paramédicaux au Québec, l'apparition et la prolifération de la technocratie dans la fonction publique, la révolution de l'éducation (1967) sont autant de facteurs qui facilitèrent l'entrée de nombreux Haïtiens dont les services professionnels [...], furent hautement appréciés. Compte tenu de la stabilité du marché de l'emploi et de l'importance des services offerts par la main-d'œuvre haïtienne, les autorités du Canada et du Québec firent preuve d'une assez grande tolérance» (Déjean 1978, 9).

Dans son ouvrage, *Immigration et adaptation des Haïtiens à Montréal*, Ronald Marchand (1981) a rapporté différents éléments qui ont également contribué à faire du Canada et du Québec la destination privilégiée par ce groupe d'immigrants :

«Le durcissement des lois régissant l'entrée des immigrants dans d'autres zones de migration qui canalisaient des Haïtiens; africanisation des cadres du Zaïre (Dans les années 60, avec l'accès à l'indépendance de différents pays africains, plusieurs Haïtiens s'y sont rendus dans

différents pays de l'Afrique pour former des cadres. Avec l'africanisation des cadres en Afrique et particulièrement au Congo (plusieurs Haïtiens choisirent de s'installer au Canada), rigidité accrue des lois américaines de l'immigration, saturation du marché de l'emploi aux Bahamas, aggravation des tensions politiques en République Dominicaine» (Marchand 1981).

Il est aussi important de mentionner des facteurs internes à la dynamique haïtienne, notamment l'incapacité de l'Université d'État d'Haïti à absorber la totalité des finissants du secondaire qui n'avaient alors d'autre choix que de partir en Europe ou au Canada afin de poursuivre leurs études.

Les recherches effectuées par Jean-Baptiste (1977) et Icart (2006) montrent bien, que les Haïtiens arrivés à cette époque, tout comme ceux installés au Québec avant les années 1960, avaient un niveau de formation professionnelle très élevé. En effet, la population haïtienne qui arrivait au Québec durant cette période était largement composée de «professionnels qualifiés dans les services de santé, dans l'enseignement et dans les services sociaux en général. On dénombrait également quelques étudiants et des exilés politiques volontaires» (Jean-Baptiste 1977 : 10). En somme, les immigrants de la première vague possédaient les compétences recherchées pendant cette période sur le marché de l'emploi au Québec.

«La première vague était en partie des professionnels et des gens de service qui répondaient à la doctrine d'un ministre de l'immigration canadienne qui déclarait en 1955 : "nous cherchons à choisir comme immigrants, ceux qui devront modifier le moins possible leurs habitudes de vie afin de s'adapter au mode de vie canadien et de contribuer au progrès de la nation canadienne"» (Jean-Baptiste 1977 : 10).

Ainsi, d'après Marchand (1981), en 1968, 60,8 % des Haïtiens étaient des professionnels. Cette proportion passa à 65,7 % en 1969 avant de baisser, et signe de la transformation à venir, dès l'année suivante, à 54 %. Cela a fortement contribué à l'intégration de ce groupe au sein de la société québécoise. Ces Haïtiens de la première vague de par leurs compétences et leur profil

économique avaient, relativement, rencontré peu de problèmes quant à leur intégration socio-professionnelle au Québec (Icart, 2006 : 49). Mis à part leur profil professionnel, ce groupe d'immigrants détenait d'autres caractéristiques qui facilitaient leur intégration telle que la maîtrise de la langue française. D'après Lyonel Icart, «ceux qui vinrent, dans les années 1960 et 1970, étaient [...] cultivés [...], parlant «mieux le français que les Québécois» (Leblanc 1993 : 159), furent accueillis en amis, comme des alliés naturels [...]» (Icart 2006 : 49). Ces Haïtiens ont, non seulement, réussi à s'intégrer au sein de la société québécoise, mais ont aussi contribué largement à la vie économique, culturelle et scientifique du Québec.

«En médecine, le Dr Yvette Bony réalisa la première greffe de moelle osseuse en avril 1980 et reçut, dix ans plus tard, le prix du meilleur professeur de l'hôpital Maisonneuve-Rosemont. À la même époque, le Dr Hervé Blanchard réalisait une séparation risquée de bébés siamois reliés par le bassin et le ventre. Il récidiva une dizaine d'années plus tard. Il est surtout reconnu comme le pionnier, au Québec, de la transplantation rénale pédiatrique (1974) et de la transplantation hépatique chez l'enfant (1985) (Forum 2004). En littérature, Émile Olivier, professeur à l'Université de Montréal, donna au Québec des œuvres qui rayonnent dans toute la francophonie. Il fut élu membre de l'académie des Lettres du Québec en 2000. Dans le même domaine, Maximilien Laroche, professeur à l'université Laval et critique littéraire, tout comme Max Dorsinville, professeur à l'université McGill, se sont tous deux penchés sur les traits communs des littératures québécoise et haïtienne ou du tiers-monde chez, entre autres auteurs, Marcel Dubé et Gabrielle Roy. [...] En informatique, le professeur Samuel Pierre de l'Université de Montréal a reçu plusieurs distinctions, dont le Prix Poly 1973 pour l'excellence en enseignement et en formation (2001), le titre de Fellow de l'Institut canadien des Ingénieurs (2003), entre autres, et déposé cinq demandes de brevets d'invention (Pierre 2004) tandis que son collègue Jean-Marie Bourjolly, de l'Université Concordia, recevait le premier prix (2001) au concours sur la résolution de problèmes réels, décerné par la Société canadienne de recherche opérationnelle. Le professeur de géographie Georges Anglade, pionnier de l'Université du Québec à Montréal, a produit une œuvre scientifique sur l'espace haïtien utilisée dans toutes les écoles d'Haïti. Il effectua une triple carrière universitaire, politique sur la scène haïtienne, et littéraire depuis 1994» (Icart 2006, 49).

### **2.1.3 La deuxième vague (1970- 1985)**

Une deuxième vague commença à arriver au Québec à partir des années 1970. La communauté haïtienne s'agrandit grâce à l'arrivée, d'une part, de réfugiés qualifiés et, d'autre part, de réfugiés économiques (Samuel Pierre 2007, 53). Le Québec accueillit ainsi 15 687 immigrants haïtiens de 1970 à 1976 (Déjean 1978, 21). En 1972, Haïti était le 7e principal pays de naissance des

immigrants. Il passa au 2e rang en 1973 pour ensuite occuper le premier rang à partir de 1974 (Marchand 1981). La plupart d'entre eux entrèrent par ailleurs au pays, comme immigrants désignés ou parrainés, et tentèrent de fuir la dictature de Duvalier fils (Jean Claude).

Contrairement à ceux de la première vague, ces Haïtiens s'installant au Québec sont issus de différentes couches sociales. Ce ne sont donc plus quasi uniquement les membres de l'élite intellectuelle haïtienne qui arrivaient au Québec, mais « beaucoup d'artisans et d'ouvriers spécialisés ou non, [qui] ont débarqué dans le but de s'installer, toujours en quête d'un gagne-pain et d'un coin tranquille » (Jean-Baptiste 1977, 6). D'après Ronald Marchand, « en 1978, on compte environ 25 000 immigrants haïtiens au Québec et sur ce nombre plus des deux tiers sont des non professionnels arrivés après les années 70 » (Marchand 1981, 34). Notons aussi que c'est à partir des années 1970 que les compétences et les diplômes haïtiens ne furent plus reconnus par les autorités québécoises. En effet durant les années 60, le besoin de travailleurs qualifiés encourageait la reconnaissance des diplômes, mais à partir de 1971, avec la saturation du marché du travail au Québec, la reconnaissance des diplômes devient de plus en plus difficile.

Avec cette nouvelle vague émerge aussi un autre problème : la question de la langue. À partir de cette époque, on voit augmenter le nombre d'Haïtiens ne parlant ni le français ni l'anglais (Marchand 1981). Non seulement ces derniers n'avaient pas les compétences et formations nécessaires, ils arrivaient aussi dans un contexte où l'économie canadienne faisait face à des difficultés (crise économique, expansion du chômage, etc.) qui se transformèrent en récession à partir de 1980. Bref « [de] 1970 à 1980, le nombre de chômeurs passait [...] au Québec de 160 000 à 292 000. En octobre 1981 [...] le chômage touchait 11,5% de la population active au Québec soit le plus haut niveau depuis 1945 » (Dostaler 1981, 13) et la compétition entre natifs et

immigrants pour les différentes places présentes sur le marché du travail devint alors plus grande et l'accès des immigrants à l'emploi, de plus en plus difficile.

Cette transformation du visage de l'immigration haïtienne s'accompagna ainsi d'une modification de la situation des Haïtiens sur le marché du travail au Québec. En effet, à l'opposé de ceux de la première vague, les Haïtiens arrivés à partir de 1970 rencontrèrent différentes difficultés sur le marché de l'emploi. Leur faible niveau de formation et le contexte économique québécois, ont constitué les principaux facteurs qui ont limité l'accès de ces immigrants au marché du travail, mais ont aussi représenté le point de rupture entre la société québécoise et la diaspora haïtienne installée au Québec. Comme le mentionne Ambroise Dorino Gabriel dans son texte *En vue de l'action : portrait de la communauté haïtienne au Québec* (2009 : 8), c'est à cette période que la population québécoise est devenue beaucoup plus qualifiée. La province nécessitait moins la présence de professionnels étrangers que dans la période antérieure. La compétition entre natifs et immigrants pour l'occupation des places disponibles sur le marché favorisa l'approfondissement de la discrimination et de l'exclusion en emploi. Cela poussa alors les Haïtiens à se concentrer dans certains secteurs industriels. Ces derniers se retrouvèrent sur les marchés secondaires de l'emploi (notamment dans le secteur manufacturier et celui des services) où les postes sont, précaires, mal rémunérés, instables, et requièrent un faible niveau de formation.

«Au cours des années 1970, le type de main-d'œuvre fourni par l'immigration haïtienne au Québec se modifie sensiblement. Alors que 20% (280) des Haïtiennes et 16 % (250) des Haïtiens arrivés entre 1968 et 1972 projetaient de travailler dans le secteur de la fabrication et de la réparation, ces proportions passent respectivement à 39 % (1 865) pour les femmes et à 49 % (2 926) pour les hommes entre 1973 et 1980. Le nouveau profil de la main-d'œuvre haïtienne correspond surtout aux besoins de l'industrie manufacturière québécoise» (Neil 1985, 261).

Tableau 3 : Catégorie d'emploi des Haïtiens de 1968 à 1977.

Catégories d'emploi :							
Années	Enseignement	Sciences de la santé	Bureau, commerce	Services	Fabrication Montage Réparation	Administration - assimilés -	Non classés
1968	26,5 %	18,0 %	16,3 %				
1969	38,7 %	12,5 %	14,5 %				
1970	28,6 %		25,4 %	11,3 %			
1971			25,5 %	10,9 %	21,7 %		
1972			16,9 %	13,5 %	32,2 %		
1973				10,3 %	46,0 %	16,2 %	
1974				7,6 %	44,7 %	10,5 %	
1975				10,8 %	41,9 %	10,3 %	
1976				11,6 %	41,0 %		10,0 %
1977				12,1 %	31,7 %		19,2 %

Source: Marchand, Ronald. 1981. *Immigration et adaptation des Haïtiens à Montréal*. Mémoire. Département d'anthropologie. Université de Montréal.

#### 2.1.4 La troisième vague

Maryse Potvin (2007) est, du moins selon nos recherches, la seule qui définit comme une nouvelle vague, les Haïtiens s'étant installés au Québec après 1986. Cette année fut marquée par la fin de la dictature des Duvalier et fut aussi caractérisée « par un va-et-vient d'intellectuels, de professionnels et de petits commerçants qui, caressant un mythe de retour, retournent en Haïti en raison du vent de changement politique, puis reviennent au Québec» (Potvin 2007 : 7). La plupart de ces personnes appartenaient à la première génération des Haïtiens à s'installer au Québec et avaient toujours entretenu un "espoir de retour" à leur terre d'origine. Le départ de Jean Claude Duvalier apparut donc pour eux comme une opportunité de retourner en Haïti et de reprendre leur train de vie. Plusieurs revinrent toutefois à la fin des années 80 au Québec,

désappointés, puisque Haïti n'avait rien de cette image paradisiaque qu'ils entretenaient<sup>9</sup>. À ce groupe, qui retournait au Québec se sont ajoutés des réfugiés (les partisans de l'ancienne dictature et plus tard, les « anciens ministres du premier Gouvernement Aristide [1991], puis du Gouvernement Bazin [1992-1993], etc. ») (Potvin 2007 : 7). C'est donc dans ces circonstances que de 1987 à 1991, Haïti a occupé de nouveau le deuxième rang parmi les quinze principaux pays de naissance des immigrants admis au Québec, avec un effectif de 10 617 immigrants admis. (Marchand 1981).

Tableau 4 : Répartition des immigrants admis au Québec selon les 15 principaux pays de naissance par période quinquennale, 1982 à 1996.

Pays de naissance	1982-1986		1987-1991		1992-1996	
	Rang	Effectif	Rang	Effectif	Rang	Effectif
France	3	4 697	3	7 975	1	12 807
Hong Kong	13	1 948	4	6 704	2	11 215
Haïti	1	10 414	2	10 617	3	10 832
Chine	12	2 016	6	6 056	4	9 346
Liban	4	3 566	1	24 026	5	9 195
Roumanie					6	6 434
Inde	8	2 524	14	4 106	7	5 823
Ex-URSS					8	5 483
Sri Lanka			12	4 706	9	5 424
Ex-Yougoslavie					10	5 349
Philippines					11	5 004
Algérie					12	4 484
Maroc	11	2 201	8	5 060	13	4 013
Viêt Nam	2	6 558	5	6 518	14	3 787
Taiwan					15	3 751
El Salvador	5	3 401	7	5 355		
Syrie			9	4 962		
Portugal	14	1 652	10	4 859		
Pologne	6	3 059	11	4 699		
Iran	10	2 244	13	4 621		
Égypte			15	4 039		
États-Unis	7	2 908				
Cambodge	9	2 352				
Royaume-Uni	15	1 781				
Total, 15 principaux pays		51 321		104 303		102 947
Total, tous les pays		86 689		180 986		176 498

Source : Direction de la planification stratégique, Québec (Province) – Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration, Gouvernement du Québec.

En ce qui a trait à leur intégration sur le marché de l'emploi, nous pouvons affirmer que tout comme ceux de la deuxième vague, les immigrants haïtiens arrivés au Québec à partir de 1986,

<sup>9</sup>Ceci constitue la principale raison pour laquelle les chercheurs n'ont pas identifié ce groupe comme une nouvelle vague. Mais nous avons choisi de retenir celle-ci, car si on définit une vague migratoire comme l'augmentation du flux migratoire d'un groupe ou d'une population durant une période donnée, les immigrants haïtiens arrivés entre 1982 et 1996 constituent selon cette définition une troisième vague. Nous retenons donc le découpage effectué par Maryse Potvin.

en excluant ceux qui « revenaient », ont dû faire face à de grandes difficultés puisqu'ils arrivaient eux aussi durant une période où le Québec éprouvait des difficultés économiques.

« Cette troisième vague arrive dans un contexte québécois qui, entre 1982 et 1996, se caractérise par une transformation profonde du mode de production industrielle, par les récessions récurrentes, des fermetures d'usines, des départs d'entreprises, une chute de la consommation, un épuisement des programmes sociaux, une aide sociale en progression, des taux de chômage records ( autour de 12 % au Québec entre 1989 et 1996), une précarisation des emplois et un affaiblissement des forces syndicales» (Potvin 2007 : 7).

Certes, les conditions économiques n'étaient pas bonnes, mais le profil de cette troisième vague se rapprochait beaucoup plus de la deuxième que de la première vague. Donc les immigrants n'étaient pas que des intellectuels ou des membres de l'élite haïtienne, mais des individus de toutes les couches sociales confondus, ce qui explique aussi les difficultés rencontrées par ce groupe sur le marché du travail.

## **2.2 Après le tremblement de terre de 2010.**

Du début des années 2000 à 2010, Haïti a continué à fournir au Québec un nombre assez important d'immigrants. D'après un rapport du *Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion* (2011) de 2001 à 2005, Haïti était le septième pays de naissance des immigrants, avec un effectif de 8 036. Haïti est ensuite passé, pour la période 2006-2010, au sixième rang avec un effectif de 10 177 immigrants. Mais, après le 12 janvier 2010, date du tremblement de terre, le flux migratoire composé d'immigrants haïtiens devient de plus en plus important. Ces derniers choisissent de s'installer au Québec dans le but de fuir les problèmes environnementaux, sociaux et économiques causés par la catastrophe géologique.

### **2.2.1 Contexte structurel de l'émigration haïtienne à partir de 2010.**

Comme chacun sait, les conséquences du tremblement de terre du 12 janvier 2010 sont terrifiantes. D'après un article publié sur le site internet d'Amnistie Internationale, *trois ans après le séisme en Haïti, de très nombreuses personnes sont toujours sans logement* (2013), «[le] séisme du 12 janvier 2010 a fait plus de 200 000 morts et quelques 2,3 millions de sans-abris. On estime que plus de 350 000 personnes vivent actuellement dans 496 camps à travers le pays ».

De plus, depuis, on assiste à la dégradation de l'économie du pays; « la vie chère » frappant un nombre de plus en plus grand de personnes. «Aujourd'hui, 47% de la population haïtienne vit au-dessous du seuil de l'extrême pauvreté avec moins d'un dollar américain par jour. Le pourcentage de la population vivant dans la pauvreté, avec moins de deux dollars par jour, est évalué par la Banque mondiale à 60% ». Aussi, «selon l'économiste Eddy N. Labossière, « [...] le taux de chômage reste très élevé, environ 60 % de la population active [...] »» (données de 2013, cité dans Proulx, 2014). Ainsi, pour une très large proportion des Haïtiens arrivés après le tremblement de terre, l'immigration a été pour eux une obligation, un moyen d'échapper aux différents problèmes d'ordre, économique et environnemental présents en Haïti.

### **2.2.2 Contexte dans la société québécoise.**

Notons enfin que pour venir en aide à Haïti, le Québec a mis en place le 3 février 2010 un programme intitulé *Programme spécial de parrainage*<sup>10</sup> devant permettre l'arrivée au Québec d'un maximum de 3000 Haïtiens.

---

<sup>10</sup>«Au 31 décembre 2010, CIC avait approuvé les demandes de résidence permanente de plus de 3 600 Haïtiens, et avait donné à plus de 3 000 Haïtiens la permission d'entrer temporairement au Canada au moyen de visas de résidence temporaire (près de 2 500 visas ont été émis) ou de permis de séjour temporaire (plus de 600). De ce nombre, certains ont depuis obtenu le statut de résident permanent. Au total, CIC a permis de réunifier 2 500 familles depuis le tremblement de terre, ce qui constitue presque trois fois le nombre enregistré en 2009» (Canada, Ministère Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada 2011).

Conformément à la politique migratoire énoncée au premier chapitre, ce maximum a été fixé dans le but de respecter « la capacité d'accueil et d'intégration du Québec, les engagements du Québec en matière d'immigration tout en demeurant dans les limites des objectifs d'accueil fixés pour 2010; [et] le souhait du premier ministre haïtien de ne pas voir son pays vidé de ses ressources» (Québec : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2012). Mais, comme l'affirme Marjorie Villefranche (directrice générale à la Maison d'Haïti) le «« Québec avait parlé de 3 000 demandes, mais c'est peut-être 8 000 ou 12 000 personnes qui sont entrées [...] parce qu'un dossier peut contenir plusieurs personnes» (Boisjoli 2014, 1).

Dans le cadre du *Programme spécial de parrainage*, les responsabilités étaient partagées entre le gouvernement fédéral et le gouvernement québécois. «Dans un premier temps, la province effectue les vérifications relatives aux capacités financières du parrain et aux capacités d'intégration des personnes qu'il veut faire venir au pays. Une fois le CSQ [certificat de sélection du Québec] donné, Ottawa fait à son tour des vérifications liées à la santé et à la criminalité. Ensuite, il décide de délivrer ou non un visa» (Sophie-Hélène Lebeuf 2011).

Notons par ailleurs que la forte présence de la communauté haïtienne au Québec explique aussi pourquoi les Haïtiens de cette vague ont choisi le Québec comme terre d'accueil. Plusieurs personnes ont décidé de s'installer dans un pays où ils ont déjà un réseau composé d'amis et/ou de membres de la famille, car cela suppose chez l'immigrant la possibilité de s'appuyer sur un soutien émotionnel, économique, du moins durant les premières semaines.

«[...] la grande diaspora vivant à Montréal aurait influencé la trajectoire des victimes. "Il y a eu une forte hausse d'immigrants haïtiens après le séisme. En 2010, 1,7% des immigrants provenaient d'Haïti, un chiffre qui a monté à 2,6% en 2011. Haïti est passé de la 26e position des pays de provenance des immigrants au Canada à la septième position», indique Mme Maheux» (Gagné, 2013).

Notons toutefois que les Haïtiens qui sont arrivés au Québec après le 12 janvier 2010 ne sont pas seulement des personnes parrainées. En effet, des immigrants haïtiens appartenant à la catégorie immigrant économique ont aussi décidé de quitter Haïti et recommencer leur vie au Québec. Ainsi, « en 2011, 38,2 % [...] ont été admis dans la catégorie de l'immigration économique, 32,6 % en tant que personnes protégées [i.e. réfugiés] et 23,8 % dans la catégorie du regroupement familial» (Chagnon, 2013 : 8). Cela nous permet donc de penser que les Haïtiens arrivés au Québec après le tremblement de terre sont eux aussi issus de différentes couches sociales en Haïti. « [...] depuis janvier 2010, le Québec a accueilli plus de 8 400 ressortissants haïtiens, toutes catégories d'immigration confondues (immigration économique, réfugiés, regroupement familial, programme spécial)» (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2012).

Au sein de cette population, il est donc possible de trouver des personnes ayant un niveau de formation très élevé (surtout ceux qui ont été sélectionnés en tant qu'immigrants économiques, puisque dans cette catégorie l'accent est beaucoup porté sur les compétences et le niveau de formation du demandeur) et des personnes ayant un niveau de scolarité moins élevé, puisque, comme nous l'avions énoncé précédemment dans la présentation des catégories d'immigration, pour les gens admis dans le « regroupement familial » ou comme réfugiés, le niveau de scolarité ne constitue pas un prérequis à l'acceptation de la demande d'immigration.

## **Conclusion**

Pour conclure, nous avons pu noter que des années 1960 à aujourd'hui, le flux migratoire en provenance d'Haïti est devenu de plus en plus important au Québec. Cela est notamment dû à l'évolution de la politique migratoire canadienne qui est devenue plus « universelle ». La politique d'immigration "universelle" du Canada et du Québec, la place du français dans la province, les conditions de vie et de travail qui sont nettement supérieures au Québec qu'en Haïti, constituent autant d'éléments qui ont contribué à faire du Québec une terre d'immigration privilégiée par la population immigrante d'origine ethnique haïtienne.

En ce qui concerne l'intégration sociale et économique de la communauté haïtienne, nous avons pu en identifier deux formes : une intégration que nous pouvons qualifier de réussie et une intégration plus difficile. Pour les Haïtiens arrivés avant les années 60 et ceux appartenant à la première vague, l'intégration sociale et économique au sein de leur nouvelle société était relativement facile. En effet, ces derniers présentaient des profils plus avantageux que les natifs autant sur le plan linguistique, de la scolarité et des compétences professionnelles. Comme cela a déjà été souligné, ces immigrants ont réussi à s'insérer assez facilement sur le marché du travail québécois notamment parce qu'ils détenaient les caractéristiques recherchées. En effet, on a pu constater une sur-représentation de cette population dans certains domaines d'emploi tel que l'enseignement et les services sociaux et la santé, etc. Par contre, pour les Haïtiens de la deuxième et de la troisième vague, l'insertion sur le marché de l'emploi a été beaucoup plus difficile.

Notre objectif dans les chapitres suivants serait de présenter la situation des immigrants haïtiens arrivés à partir de 2010 sur le marché du travail.

Tableau 5 : Bilan de la présence haïtienne au Québec de 1960 à aujourd'hui.

	<b>Période d'arrivée au Québec</b>	<b>Situation sociale/ économique en Haïti</b>	<b>Niveau de formation</b>	<b>Intégration au sein de la société québécoise</b>
<b>Première Vague</b>	1960- 1970	Étudiants, professionnels et exilés politiques volontaires	Niveau élevé	Intégration réussie
<b>Deuxième vague</b>	1970- 1985	Personnes issues de toutes les couches sociales en Haïti (réfugiés qualifiés et réfugiés économiques, artisans ouvriers spécialisés).	Niveau variable	Intégration dépendant du profil de l'immigrant.
<b>Troisième vague</b>	1987- 1991	Personnes issues de toutes les couches sociales en Haïti.	Niveau variable	Intégration dépendant du profil de l'immigrant.
<b>Haïtiens arrivés après le tremblement de terre</b>	2010- aujourd'hui	Personnes qui semblent être issues de toutes les couches sociales en Haïti.	Niveau semble être variable	Intégration qui va dépendre du profil de l'immigrant.

## **Chapitre 3 : Cadre théorique**

Dans le premier chapitre, nous avons examiné attentivement les différentes modifications qui ont été apportées aux politiques d'immigration du Canada et du Québec depuis 1896, celles-ci ayant grandement favorisé l'arrivée d'immigrants d'origine ethnique haïtienne au Québec tel que nous l'avons décrite dans le second chapitre. Notre objectif dans ce troisième chapitre est de présenter le cadre théorique que nous avons retenu pour la réalisation de ce mémoire (l'approche plurielle) et d'expliquer les raisons entourant ce choix. Ainsi, dans un premier temps, nous reviendrons en quelques lignes sur notre problématique et annoncerons le choix du cadre théorique. Dans un second temps, nous présenterons la notion de l'immigration telle que définie par Everett. S. Lee dans son texte *A theory of Migration* (1966). Puis nous reviendrons rapidement sur les différentes théories développées après celle d'Everett. S. Lee, ce qui nous permettra de voir l'évolution des différentes façons de penser et d'appréhender la question de l'immigration. Enfin, nous présenterons l'approche plurielle développée par Victor Piché en montrant comment celle-ci constitue un cadre d'analyse approprié à notre objet d'étude.

### **3.1 Aperçu de la problématique et choix du cadre théorique**<sup>11</sup>

Notre question de recherche est la suivante : *Comment se déroule l'expérience migratoire des Haïtiens venus au Québec après le tremblement de terre, en particulier comment s'effectue leur insertion sur le marché du travail?* Pour mieux comprendre l'expérience haïtienne au Québec, notamment celle de la population arrivée après le tremblement de terre du 12 janvier 2010, il faut par ailleurs prêter une attention particulière au contexte dans lequel s'est réalisé ce déplacement (tremblement de terre désastreux). Ainsi nous chercherons à répondre aux questions suivantes

---

<sup>11</sup>Nous reviendrons sur la problématique et sur les précisions méthodologiques dans le chapitre suivant.

afin d'alimenter la réflexion plus générale que nous évoquons en début de paragraphe : a) Quels enjeux ont poussé les Haïtiens à quitter Haïti? b) Pour quelles raisons ont-ils choisi de s'installer au Québec? c) Comment ont-ils vécu leur expérience migratoire? d) Comment se passe leur insertion en emploi une fois au Québec?

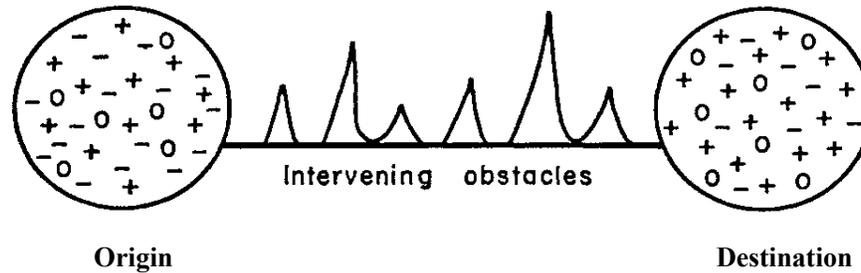
Pour répondre à notre problématique, nous avons principalement dirigé notre intérêt sur les travaux d'Everett S. Lee, *A Theory of Migration* (1966) et de Victor Piché, *Les fondements des théories migratoires contemporains* (2013), au sein desquels les deux auteurs proposent chacun un cadre théorique pour l'analyse du phénomène migratoire.

### **3.2 Définition de l'immigration selon Everett S. Lee**

Dans son article, *A Theory of Migration* (1966), texte fondateur qui a marqué les réflexions théoriques migratoires, Everett S. Lee conçoit la notion d'immigration comme un mouvement, partant d'un point d'origine à un point de destination, qui suppose une certaine habileté de la part de l'immigrant à surmonter les différents obstacles qui pourraient empêcher son déplacement, tel que, la possession des ressources économiques nécessaires pour effectuer le voyage et pour les dépenses d'établissement des premiers mois, la détention d'un visa, etc. Ce qu'il exprime dans sa *théorie de l'immigration* est que, «no matter how short or how long, how easy or how difficult, every act of migration involves an origin, a destination, and an intervening set of obstacles» (Lee 1966, 49).

Schémas 1 : La théorie migratoire selon Everett S. Lee

**ORIGIN AND DESTINATION FACTORS AND INTERVENING OBSTACLES IN MIGRATION**



D'après Everett. S. Lee, la décision de partir va dépendre de quatre facteurs : des facteurs associés au pays d'origine, des facteurs associés au pays de destination, des obstacles intermédiaires et des facteurs d'ordre personnel. Le travail de Lee s'intègre donc en partie, dans une approche micro-individuelle où l'immigrant est perçu comme un individu rationnel capable d'effectuer des choix lui permettant de minimiser les coûts et de maximiser les avantages et bénéfices qui y sont associés.

Selon l'approche d'Everett. S. Lee, la décision d'immigrer est guidée, par la présence, au pays d'accueil et au pays de destination, de différentes composantes qui peuvent être positives ou négatives. Ce sont, d'après lui, ces dernières qui vont jouer un rôle clé dans la prise de décision par l'individu d'immigrer ou de rester au pays d'origine. Comme il l'indique dans son article, chaque région, pays, etc. présentent des facteurs qui contribuent à attirer ou à maintenir des populations et renferment aussi certaines autres composantes, qui au contraire, contribuent à

éloigner et à repousser (push factors) les personnes (ils sont représentés sur le schéma par les signes + et -)<sup>12</sup>.

Certains de ces facteurs (+ et -) peuvent avoir les mêmes effets sur les individus et cela indépendamment de leurs profils socio-économiques [«Thus a good climate is attractive and a bad climate is repulsive to nearly everyone» (Everett S. Lee 1966, 50)]. D'autres peuvent par contre provoquer un effet d'attraction ou de répulsion en fonction de la personne, de ses objectifs et de ses attentes [«a good school system may be counted as a + by a parent with young children and a - by a house owner with no children because of the high real estate taxes engendered» (Lee 1966, 50)].

Il a toutefois noté que la décision de partir ne résulte pas simplement de ces différentes composantes (facteurs négatifs, facteurs positifs et facteurs nuls), mais aussi de la perception qu'ont les individus de ces dernières, perception qui est construite grâce aux réseaux de contacts de l'individu et grâce aux différentes sources d'informations présentes dans le pays d'origine (radio, télévision, internet, etc.).

« we must note that it is not so much the actual factors at origin and destination as the perception of these factors which results in migration. Personal sensitivities, intelligence, and awareness of conditions elsewhere enter into the evaluation of the situation at origin, and knowledge of the situation at destination depends upon personal contacts or upon sources of information which are not universally available» ( Lee 1966, 51).

Puisque la décision de partir ou de rester se base sur des perceptions, Everett. S. Lee affirme que le calcul qu'effectue l'individu par rapport au fait d'immigrer ou de rester n'est pas toujours exact.

---

<sup>12</sup>Notons aussi sur le schéma d'Everett. S. Lee la présence de signes 0, qui contrairement aux signes + et -, symbolisent les éléments présents dans les sociétés d'origine et les sociétés de destination face auxquels les individus sont indifférents et qui constituent de ce fait des facteurs qui ne vont en aucun cas influencer la capacité du pays à faire venir de nouvelles personnes ou à maintenir en place sa population.

En effet, alors que les individus ont une parfaite connaissance des facteurs positifs (+) et négatifs (-) présents dans leur société d'origine, puisqu'ils les côtoient souvent, ce n'est pas le cas pour les facteurs présents dans le pays de destination. «Knowledge of the area of destination is seldom exact, and indeed some of the advantages and disadvantages of an area can only be perceived by living there» (Lee, 1966: 50).

Ce calcul, effectué entre les avantages et les désavantages associés au fait de quitter le pays d'origine et de s'installer dans un autre pays, mène tout simplement à la prise de décision de partir. Selon Everett. S. Lee, l'immigration, donc le déplacement en tant que tel, va plus particulièrement dépendre de la capacité de l'immigrant à franchir les barrières et les obstacles (*intervening obstacles*) qui s'opposeront à son projet<sup>13</sup>.

Ce qu'il faut donc retenir de Lee est que toute analyse d'un phénomène migratoire devrait s'intéresser au pays d'origine de l'immigrant, aux différents facteurs qui peuvent expliquer sa volonté de partir, aux obstacles pouvant empêcher ou rendre difficile le déplacement de la personne immigrante (il y en a toujours) et au pays d'accueil (plus particulièrement aux facteurs qui expliquent ce choix de destination).

---

<sup>13</sup>Il ajoute toutefois que ces barrières et obstacles ont tendance à s'estomper au fur et à mesure puisque les immigrants ont tendance à suivre des chemins migratoires qui ont déjà été tracés, et donc détiennent de plus en plus une meilleure connaissance de ces derniers.

«For example, Italians from Sicily and southern Italy migrated chiefly to the United States and within the United States to a few northern cities, while high proportions of their countrymen from Lombardy and Tuscany went to South America and, in particular, to Buenos Aires » (Lee, 1966: 55)

«The overcoming of a set of intervening obstacles by early migrants lessens the difficulty of the passage for later migrants, and in effect pathways are created which pass over intervening opportunities as elevated highways pass over the countryside» (Lee, 1966: 55).

### **3.3 Les développements théoriques subséquents<sup>14</sup>**

Depuis les travaux de Lee datant maintenant de plus d'un demi-siècle, plusieurs approches ont été développées pour appréhender la question de l'immigration, notamment les approches micro-individuelles, les approches macro-structurelles, l'approche par réseaux et l'approche par le genre.

*Les approches micro-individuelles* sont particulièrement centrées sur l'analyse des coûts et bénéfiques qui sont liés à la migration. La migration est possible, d'après les approches micro-individuelles, lorsque les individus sont en mesure de faire face aux coûts qu'exigent leur déplacement et leur installation dans un autre pays. Notons tout de même qu'en matière de coûts, les approches micro-individuelles ne font pas seulement référence à l'aspect financier lié à l'immigration (transport, installation, etc.), mais aussi aux facteurs psychologiques et émotionnels qui entrent en jeu lorsqu'il est question de se détacher de son environnement (pays d'origine) et de s'installer dans un autre pays. «The private costs can be broken down into money and non-money costs. The former include the out-of-pocket expenses of movement, while the latter include foregone earnings and the psychic costs of changing one's environment » (Sjaastad 1962, 83). La migration n'est donc pas possible pour tous, car uniquement ceux qui sont en mesure de faire face à ces coûts sont à même d'entreprendre le processus d'immigration.

«The first non-money costs to consider are opportunity costs - the earnings foregone while traveling, searching for, and learning a new job. [...] A second form of non-money costs must be considered. Since people are often genuinely reluctant to leave familiar surroundings, family and friends, migration involves a "psychic" cost» (Sjaastad 1962, 84).

---

<sup>14</sup> Dans son travail, *Les fondements des théories migratoires contemporaines* (2013) Victor Piché revient sur les différentes approches qui ont été développées dans le but de démontrer que l'étude de la question de l'immigration nécessite la prise en compte des facteurs micro-individuels, macro-structurels, le genre et le réseau, d'où l'importance de penser à une approche dite plurielle qui permettrait au chercheur de prendre en compte ces différents éléments dans son analyse.

*Les approches macro-structurelles*, placent l'étude des phénomènes migratoires «dans un système impliquant la circulation de divers flux entre les lieux d'origine et de destination : flux de personnes, mais aussi flux de biens, de services et d'idées » (Piché 2013, 26). Les approches macro-structurelles s'intéressent particulièrement au contexte dans lequel se réalise le mouvement migratoire et aux éléments de l'environnement qui pourraient l'influencer.

Il s'agit davantage [...] d'un cadre analytique identifiant de nombreux facteurs, allant de l'environnement économique (salaires, prix, préférences des consommateurs, degré de développement industriel), à la technologie (transport, communications, mécanisation), à l'environnement social (éducation, santé) et enfin aux facteurs politiques. (Piché 2013, 26)

*L'approche par réseau* situe la cellule familiale et le réseau de l'immigrant au centre de l'étude du phénomène migratoire et «introduit la notion de stratégie familiale qui souligne l'interdépendance mutuelle entre le migrant et sa famille» (Piché 2013, 31). L'approche par réseau met donc en lumière le rôle du réseau (famille, amis, communauté religieuse, organisations non-gouvernementales, universités, etc.) de l'individu dans sa capacité à immigrer, à s'installer au pays de destination, à trouver un emploi et, par conséquent à s'intégrer économiquement et socialement au sein du pays d'accueil.

*Enfin, l'approche par le genre*, développée à partir des années 1970 avec l'émergence des mouvements féministes, vient remettre en question les approches précédentes qui analysent le phénomène migratoire comme un phénomène exclusivement masculin. En effet, avec la féminisation des courants migratoires, la prise en compte du facteur genre devient de plus en plus importante pour l'étude des phénomènes migratoire.

Ainsi, « les travaux pionniers des années soixante-dix et quatre-vingt avaient pour objectif de sortir les femmes immigrées de l'ombre, de les rendre « sociologisables » et de montrer leur diversité, contre la

représentation qui imposait une image globale unifiée de la migration comme phénomène exclusivement masculin» (Mirjana Morokvasic 2008).

De plus, l'approche par le genre nous amène à nous intéresser non seulement aux causes de la migration, mais aussi à l'immigrant en tant que tel (les raisons de départ, leurs expériences migratoires, etc.).

«[...] j'ai (Mirjana Morokvasic) pourtant découvert des écarts significatifs dans les réponses des femmes et des hommes quant aux motifs de leur départ, leurs rapports au pays d'origine, leurs responsabilités à l'égard des membres de la famille resté-e-s au pays (notamment les enfants, mais aussi d'autres parent-e-s), l'importance accordée à l'identité nationale, ou encore l'expérience de la vie en migration, de la société ambiante, du travail, enfin l'orientation vers le retour» (Mirjana Morokvasic 2008).

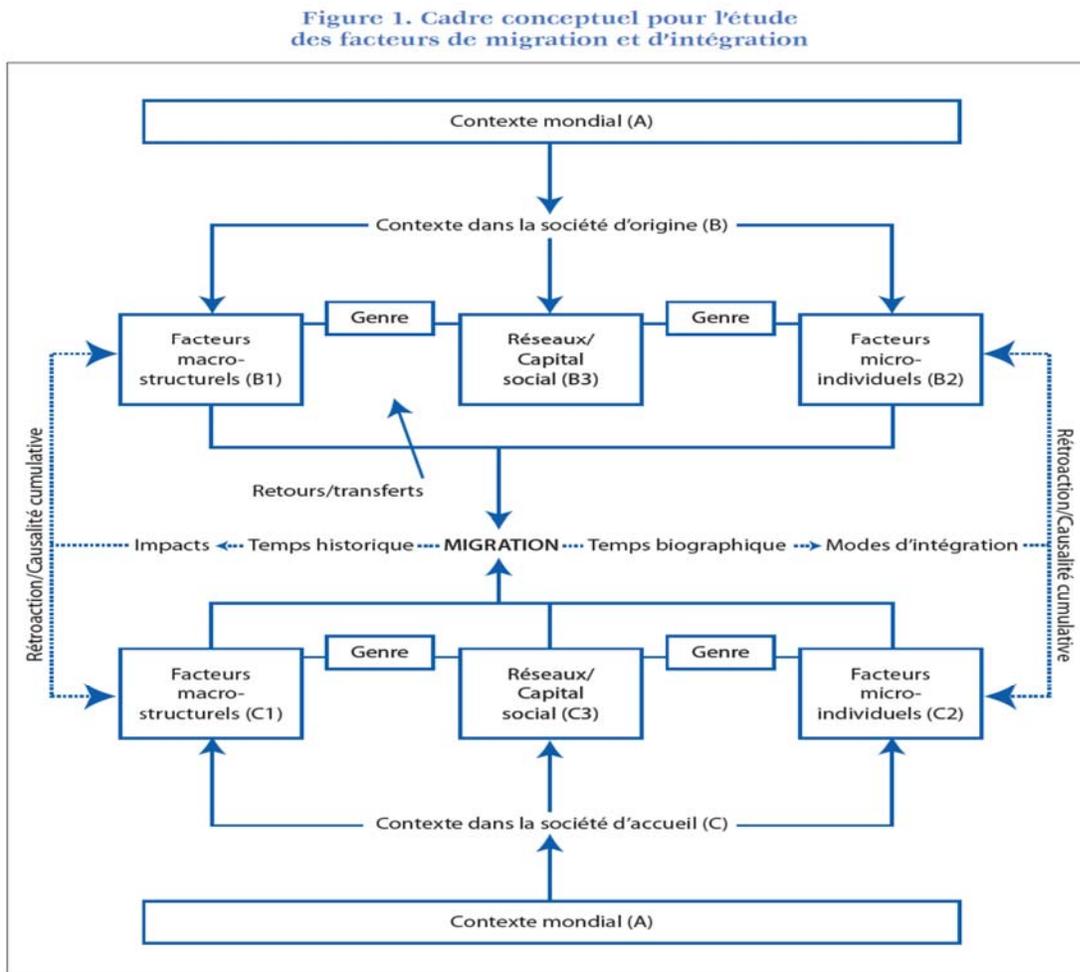
«For example, critics have observed that economic factors do not have a gender-neutral impact. At the macro level, national economic development may affect the economic roles of men and women in different ways, thus stimulating or retarding the international migration of women versus men. Similarly, the demand for labor in receiving countries can also be gender-specific, as seen in the migration of women domestic workers to North America, the Middle East, and Europe» (Boyd et Grieco 2003).

### **3.4 Immigration et intégration : l'approche plurielle**

Étant donné qu'elle constitue en quelque sorte une tentative de synthèse de ces développements théoriques au cours des cinquante dernières années, l'approche dite plurielle présentée par Victor Piché dans son texte *Les fondements des théories migratoires contemporaines (2013)* nous est apparue féconde pour appréhender notre question de recherche. Dans son texte, Victor Piché s'inspire du modèle multivarié de Goldlust et Richmond (1974) et le généralise à l'ensemble des éléments, macro-structurels, micro-individuels, aux éléments se rapportant au genre, au réseau de

l'individu, pouvant jouer un rôle dans la prise de décision de partir, de même que dans la capacité de l'immigrant à s'intégrer en terre d'accueil.

Figure 1 : L'approche plurielle.



\* Adapté de Goldlust et Richmond, 1974 et Piché, 2004.

Il convient d'abord d'indiquer que l'approche plurielle est un modèle construit autour de la notion de temporalité. D'après Piché, l'analyse du phénomène migratoire doit nécessairement prendre en compte le facteur "temps", car « les effets macro de la migration ne se font sentir qu'à long terme (temporalité historique) et, [...] l'intégration dans une nouvelle société est fonction de la durée de séjour de l'immigrant (temporalité biographique)» (Piché 2013, 49). Tout comme pour Everett S.

Lee, l'immigration, selon Victor Piché, est perçue comme «un phénomène multifactoriel et multidimensionnel et intègre les trois ingrédients principaux de la migration : l'origine et la destination, les niveaux d'analyse micro, méso, macro et global, et les dimensions économiques, sociales et politiques » (Piché 2013, 49).

D'après Victor Piché, « plutôt que de s'opposer, chaque approche apporte un éclairage spécifique et toute explication des phénomènes migratoires doit en tenir compte » (Piché 2013, 49). Le modèle de Victor Piché propose de ce fait un cadre d'analyse de la question de l'immigration et de l'intégration regroupant les différentes approches présentées ci-dessus.

#### *Présentation de la grille de Victor Piché*

Comme la lecture de la grille nous l'indique, l'approche plurielle met premièrement en avant l'importance du contexte perçu comme un facteur engendrant des conséquences certaines sur la manière dont l'expérience migratoire et le processus d'intégration vont être vécus par l'immigrant. En effet, selon Victor Piché, la migration est un mouvement qui se produit dans un contexte qui est premièrement mondial (contexte A), qui s'insère dans un contexte local (contexte dans le pays d'origine (contexte B)) ainsi que dans un contexte propre au pays d'accueil (contexte C). En tenant compte de ce modèle, la décision d'immigrer va, en partie, dépendre du contexte mondial (les différents rapports entre le Nord et le Sud, les relations internationales, etc.), du contexte politique, économique, social, environnemental, liés premièrement au pays d'origine (guerres, catastrophes naturelles, niveau de développement, d'industrialisation, d'urbanisation, de scolarisation, les systèmes politiques, etc.) et deuxièmes au pays d'accueil (conditions économique et démographique, la segmentation du marché du travail, les niveaux de discrimination, d'urbanisation et de stratification, etc.) (Piché 2013, 51).

Victor Piché souligne aussi l'importance des différents facteurs d'ordre micro-individuels qui interviennent dans la prise de décision de partir (B2), et au moment de l'intégration au sein de la société d'accueil (C2). En effet, la possibilité d'immigrer va selon lui dépendre de facteurs tels que : le niveau d'éducation de l'individu, sa qualification professionnelle, son expérience de travail, son origine sociale, des possibilités de trouver un emploi dans le pays d'immigration, etc. Il ajoute aussi que ce sont ces mêmes éléments qui vont entrer en jeu durant le processus d'intégration de l'individu au sein de sa société d'accueil. De plus, il encourage par la même occasion la prise en compte des réseaux formels et informels (B3 et C3) lors de l'analyse d'un mouvement migratoire et du processus d'intégration de l'immigrant au sein de sa nouvelle société, puisque le réseau social de l'individu peut jouer un rôle important dans sa capacité à immigrer et à s'intégrer au sein du pays d'accueil. Enfin, l'approche plurielle nous porte aussi à réfléchir sur le facteur genre et à le prendre en compte lors de l'analyse de la question de l'immigration. Cela permettrait de faire ressortir les particularités entre les immigrants et les immigrantes au moment de la migration et au cours du processus d'intégration.

De plus, sur la grille de Victor Piché, une flèche (retour/transfert) nous rappelle que l'immigration n'est pas toujours un mouvement linéaire. On peut prendre à cet égard l'exemple de la troisième vague qui est constituée en partie d'Haïtiens venus au Québec à partir des années 1970, qui sont retournés en Haïti après le départ de Jean Claude Duvalier le 7 février 1986 et qui sitôt après sont revenus au Québec. Cette flèche fait aussi référence aux transferts qui sont souvent effectués vers les pays d'origine, ce qui rappelle que même après avoir immigré, les immigrants maintiennent souvent des liens avec leurs pays.

## **Conclusion**

Nous avons donc décidé d'adopter l'approche plurielle comme cadre d'analyse de notre problématique, car elle nous semble plus complète que celle proposée par Everett S. Lee, puisqu'elle ne se limite pas simplement au phénomène migratoire, mais nous permet aussi de nous intéresser au processus d'intégration de l'immigrant une fois arrivé au pays d'accueil.

En choisissant l'approche plurielle comme cadre conceptuel, nous avons décidé d'aborder, au cours de cette étude, les différents éléments présentés par Victor Piché, donc : le contexte d'immigration et d'intégration, les facteurs macro-individuels, micro-individuels, et les facteurs liés au réseau de l'immigrant haïtien de la quatrième vague. Car, comme nous l'a démontré Victor Piché, ce sont ces différentes composantes qui entrent en jeu, d'une part, lors de la prise de décision d'immigrer par ce groupe, d'autre part, au moment de son intégration en terre d'accueil. Grâce aux différentes variables qu'elle aborde, l'approche plurielle constitue, de ce fait, un cadre d'analyse très structuré nous permettant d'étudier les différents aspects entrant en jeu lors de l'immigration de la population à laquelle nous nous intéressons (les immigrants haïtiens victimes du tremblement de terre de 2010), et représente aussi une approche qui nous conduira à une meilleure compréhension de la situation dans laquelle se retrouvent ces personnes sur le marché du travail au Québec.

Ainsi, en basant notre recherche autour de l'approche plurielle, nous serons, par conséquent, en mesure de présenter un portrait relativement complet de l'expérience de ce groupe, et ainsi d'accorder une plus grande place, dans notre analyse, à l'immigrant lui-même, à sa trajectoire, aux stratégies qu'il a dû mettre en place pour immigrer ou s'intégrer sur le marché du travail et donc à son expérience de manière plus générale. Puisque notre objectif est de présenter cette population, la grille de Piché, selon nous, constitue un cadre d'analyse pertinent à l'étude de ce groupe, de sa composition, de ses particularités, etc.

## Chapitre 4 : Démarche méthodologique

Pour étudier le processus d'intégration professionnelle des Haïtiens de la quatrième vague à l'aide du cadre théorique développé par Piché, nous avons choisi d'adopter une approche de type qualitative, une démarche qui « n'analyse pas les corrélations statistiques, mais les mécanismes sous-jacents aux comportements et l'interprétation que les acteurs font de leurs propres comportements ; elle ne recherche pas la représentativité, mais la diversité des mécanismes » (Alami, Desjeux, et Garabua-Moussaoui 2009, 126).

Nous avons privilégié une approche de type qualitatif, car celle-ci constitue une démarche qui nous aide à mieux comprendre la situation des immigrants haïtiens sur le marché du travail au Québec, tout en nous permettant d'avoir accès à la perception qu'ont ces individus de leurs propres actions, de leur propre situation. Ce type de démarche, en privilégiant les entretiens, nous donne accès au discours de la personne interrogée puisqu'il s'agit ici de faire parler cette dernière de sa vie, de son expérience, etc.

Pour la réalisation de notre projet, nous avons décidé d'effectuer des entretiens de recherche. L'entretien consiste en « un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale, pour recueillir des informations, en relation avec le but fixé » (Boutin, 1997, 22). Donc grâce à l'entretien de recherche, nous pourrions cerner la réalité dans laquelle évolue cette population, mieux connaître et comprendre leurs problèmes et besoins. De plus, l'entretien de recherche nous permettra d'identifier des pistes de solutions aux difficultés que rencontrent actuellement les Haïtiens sur le marché de l'emploi québécois.

Aussi, réaliser des entretiens nous permettra d'aborder les différents aspects évoqués par Piché dans sa grille conceptuelle (la force du réseau dans le processus d'immigration et d'intégration, les facteurs macro et micro ayant influencés l'intégration des immigrants, etc.), de recueillir un

nombre important d'informations liées, par exemple, à la place du réseau dans le processus migratoire et d'intégration, aux difficultés d'ordre micro-individuelles et macro-structurelles rencontrées par ces Haïtiens avant la migration et au sein de la société québécoise, etc.. Donc, de bien comprendre les différents mécanismes qui entrent en jeu lors de la migration et de l'intégration professionnelle de notre groupe sur le marché de l'emploi.

Ce chapitre méthodologique a donc pour but de présenter les méthodes de collecte d'informations utilisées et notre démarche de recherche. Dans un premier temps, nous présenterons la manière dont nos entretiens ont été menés, puis nous évoquerons les différentes considérations éthiques jugées importantes pour assurer le bon déroulement des entretiens et de notre projet de recherche.

#### **4.1. La conduite des entretiens**

L'outil de collecte de données que nous avons retenu est l'entretien semi-directif. Nous avons décidé de nous appuyer sur cette méthode, car l'entretien semi-directif favorise une meilleure organisation de l'entrevue en donnant une certaine structure à celle-ci, ce qui n'est pas le cas de l'entretien non directif. D'après Savoie-Zajc Lauraine (2009, 343), « l'entrevue semi-dirigée permet [...] de clarifier ce que l'interviewé pense et qui ne peut être observé, donne accès à la compréhension et l'enrichissement de l'objet d'étude et permet d'apprendre, d'organiser et de structurer la pensée des interlocuteurs».

Bien que les réponses demeurent libres, l'entrevue semi-directive, grâce au guide d'entretien, présente une certaine organisation qui facilite l'accès à l'information que nous recherchons, car, elle « combine à la fois attitude non directive pour favoriser l'exploration de la pensée dans un climat de confiance ; et un projet directif pour obtenir des informations sur des points définis à

l'avance » (Beaud 1996, 226). De plus, nous estimons que l'entretien semi-directif est particulièrement approprié dans un contexte où nos informateurs clés ne sont pas habitués à parler d'eux-mêmes et ne pourront donc, peut-être pas, s'engager dans un entretien non directif.

Au cours des deux premières entrevues, nous avons constaté que les répondants avaient tendance à répondre de manière concise et simple aux questions posées, nous amenant à intervenir à différents moments pour encourager la personne interrogée à développer son discours, par des hochements de tête, par des relances, etc. Par la suite, pour éviter ce genre de difficultés, nous avons décidé d'expliquer aux répondants, soit lors de la première prise de contact ou avant le début de l'entrevue, comment nous allions procéder. Ainsi nous avons pris soin de les informer que nous leur poserons des questions qui seront ouvertes et assez générales et qu'ils pourront ensuite répondre librement, de la manière qui leur convenait. Nous leur avons expliqué que nous nous intéressons à leurs expériences et que pour cette raison, nous pensions qu'il était important qu'ils développent le plus possible leurs discours de manière à ce que nous puissions bien comprendre leur histoire. Cette étape a par la suite grandement contribué à la bonne marche des entrevues.

Nous avons choisi de mener des entretiens semi-directifs, mais aussi individuels, afin de recueillir des informations plus poussées à l'échelle individuelle, ce qui d'après nous, aide à mieux connaître les personnes interrogées et les particularités de leurs situations et de leurs expériences. De plus, « les entretiens individuels permettent plus de liberté de parole parce que la contrainte sociale y est moins grande que lors d'une discussion de groupe » (Foudriat 2005, 65). Nous avons aussi jugé que dans le cas d'une étude aussi délicate que la nôtre, les individus pourraient être réticents à parler et à partager leurs expériences au sein d'un groupe.

L'entretien semi-directif se déroule généralement en quatre étapes. La première étape consiste à élaborer une grille ou un guide d'entretien en tenant compte du type d'informations qu'on cherche à obtenir. Une fois la grille d'entretien construite, il est question du recrutement des répondants. Le chercheur doit recruter de « bons informateurs », c'est-à-dire des individus qui seront effectivement en mesure de lui apporter les informations qu'il recherche. Ici, l'important n'est pas le nombre d'entretiens réalisés, mais la diversité des profils des répondants ce qui permettra au chercheur d'avoir accès à des points de vue et expériences, différents. Après l'étape du recrutement des répondants, le chercheur peut commencer les entretiens. Et, ce n'est qu'après la réalisation des entretiens qu'il pourra entamer l'étape de l'analyse des données.

#### **4.1.1. L'élaboration de la grille d'entretien**

Une étape très importante lors de la réalisation d'un entretien semi-directif est la conception d'un guide d'entretien qui est souvent constitué d'une douzaine de questions thèmes, qui seront abordées à chaque entretien dans un ordre identique. Les questions de ce guide sont assez ouvertes pour ainsi donner une plus grande marge de manœuvre aux répondants. D'après Gérald Boutin (1997), les questions ouvertes présentent certains avantages par rapport aux questions fermées. Selon lui, elles permettent à la personne interrogée de répondre en utilisant ses propres mots, ne suggèrent pas de réponses, mais donnent toutefois des indications sur les informations que recherche l'interviewer. Le guide d'entretien permet ainsi d'éviter de confiner le répondant dans un cadre prédéfini et enfin donne accès aux motivations des individus (Boutin 1997, 119).

Notre guide d'entretien nous a permis de recueillir des informations sur quatre grands thèmes :

- a) La trajectoire professionnelle
- b) Les obstacles à l'insertion professionnelle

c) L'évaluation des ressources disponibles

d) Aspirations et réalisations

*-La trajectoire professionnelle*

Dans un premier temps, nous nous sommes intéressée à la trajectoire professionnelle des différents répondants dans leurs pays d'origine, donc en Haïti (car nous jugeons que l'identité professionnelle pré-migratoire (B2) joue un rôle important dans la trajectoire professionnelle des immigrants au sein leur pays d'accueil), et aux différentes stratégies (C2) utilisées par ces derniers pour entrer ou tenter d'entrer sur le marché de l'emploi une fois au Québec et à leurs expériences sur le marché du travail québécois.

Nous avons amorcé chaque entretien ainsi : racontez-nous votre expérience professionnelle depuis que vous avez fini vos études en Haïti. Cela nous a permis de recueillir des informations liées au niveau et au domaine d'étude, à l'emploi occupé avant la migration, à celui ou ceux occupés une fois arrivés au Québec, au type d'emploi occupé au Québec (temps plein, temps partiel, contrat, etc.) et la concordance existant entre les études effectuées au pays d'origine et l'emploi occupé au Québec.

*-Les obstacles à l'insertion professionnelle*

Dans un second temps, nous avons cherché à identifier les barrières à l'insertion professionnelle du point de vue des répondants. [Quelles sont les différentes difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi? (C1, C2 et C3)] Ici, notre attention était portée sur leurs expériences sur le marché du travail au Québec. Les répondants ont aussi été questionnés sur l'importance du métier qu'ils ont exercé en Haïti (C2) une fois arrivé sur le marché de l'emploi au Québec [En quoi le métier exercé en Haïti vous a permis de trouver un emploi au Québec?].

Nous avons par ailleurs aussi cherché à recueillir l'opinion des répondants sur la situation de leurs compatriotes haïtiens installés au Québec bien avant eux et la situation des immigrants récents sur le marché du travail. [Pensez-vous que l'intégration professionnelle a été plus facile pour ceux qui se sont installés au Québec avant vous?].

En dernier lieu, nous avons demandé aux personnes interrogées si le fait d'être d'origine haïtienne (C2) a, selon eux, facilité ou rendu difficile leur insertion en emploi et comment. Cela nous a permis d'obtenir des renseignements sur le poids de l'origine ethnique sur l'insertion en emploi.

*-L'évaluation des ressources disponibles.*

De plus, nous nous sommes intéressée au niveau de connaissance (C2) des répondants des différentes ressources d'aide à l'emploi et de leur utilisation par la population haïtienne d'immigration récente (après 2010). [Quelles ressources d'aide à l'emploi avez-vous utilisées lors de votre recherche d'emploi?] Cette question avait pour but de nous aider à savoir si les répondants qui avaient utilisé les services d'aide à l'emploi fournis par le gouvernement québécois et par divers organismes communautaires ont eu un parcours moins difficile que ceux qui n'en ont pas eu recours. De plus, nous avons cherché à connaître le degré de satisfaction de ceux qui ont utilisé les services d'aide à l'emploi qui sont à leurs dispositions. [Est-ce qu'ils ont été utiles ? Qu'est-ce qui selon vous devrait être changé ou amélioré? ]

Sous le thème « Évaluation des ressources disponibles », nous nous sommes aussi intéressée au rôle des réseaux personnels (C3) dans l'insertion de ce groupe sur le marché du travail. [Votre réseau social a-t-il joué un rôle dans le choix du domaine d'emploi, d'étude, du lieu de travail, etc.?]. Vu l'aspect particulier de l'expérience de ce groupe (migration pour cause de catastrophe

environnementale) nous pensons que s'intéresser au réseau social de ces personnes pourrait effectivement nous aider à comprendre leurs situations et leurs expériences. L'aide d'amis et de membres de la famille pourrait d'après nous avoir joué un rôle important dans leur processus d'intégration professionnelle et sociale au sein de leur nouvelle société d'accueil.

#### *-Aspirations et réalisations*

Le dernier thème abordé concerne les aspirations des immigrants à l'étape du départ et leurs réalisations à la date de l'entrevue. Ici nous avons cherché à identifier l'existence ou non d'un écart entre les aspirations sur le plan professionnel, économique, social, etc. des répondants avant leur arrivée au Québec, leurs réalisations actuelles. [Parlez-nous de vos attentes avant la migration et vos réalisations actuelles.] Nous les avons aussi interrogés à propos de leurs projets (retour aux études, retour en Haïti, migration vers une autre province...). Tous ces éléments nous ont permis de juger du niveau de satisfaction de ces derniers par rapport à leurs expériences professionnelles sur le marché de l'emploi après trois ans d'installation au Québec.

#### *-Conclusion des entretiens*

Puis, pour conclure l'entretien, nous avons demandé à chaque participant de partager leurs opinions sur la situation des Haïtiens au Québec et sur les mesures qui devraient, d'après eux, être adoptées dans le but d'améliorer le sort de cette population sur le marché de l'emploi québécois de l'emploi. En dernier lieu, nous leur avons offert la possibilité de revenir sur les différents thèmes abordés et les avons remerciés de leur participation.

### **4.1.2. Le recrutement des participants**

#### *-Profil des répondants*

Dans le cadre de ce travail, les individus qui ont été retenus devaient répondre à un certain profil. Nous nous sommes intéressée à des immigrants haïtiens (hommes et femmes) pour qui le tremblement de terre était la principale cause d'immigration au Québec. Ces individus devaient être âgés de 25 à 50 ans et avoir minimalement terminé leurs études secondaires. De plus, ces derniers devaient faire partie de la population active du Québec, être à la recherche d'emploi, ou avoir déjà effectué une recherche d'emploi au Québec.

Nous avons voulu interroger un nombre égal d'hommes et de femmes [comme nous l'encourage la grille de Piché] dans le but de réaliser une analyse comparative basée sur le sexe, mais nous avons très vite remarqué que les femmes étaient plus intéressées que les hommes à participer à notre recherche et à partager leurs expériences. Des douze entretiens effectués, seulement trois ont été réalisés avec des hommes.

Pour le recrutement des répondants, nous nous sommes tournée vers deux organismes communautaires, le YMCA (Young Men's Christian Association), et la Maisonnée. Au YMCA nous n'avions réussi à recruter qu'un individu, la Maisonnée nous a mis en contact avec cinq personnes et d'autres répondants ont été recrutés par effet boule de neige. Nous avons aussi eu recours à l'aide d'amis, de membres de la famille pour le recrutement des répondants. À la fin de chaque entretien nous avons aussi cherché à recruter les époux ou épouses des personnes interrogées, ce qui nous aurait permis de réaliser un plus grand nombre d'entretiens, mais aussi nous aiderait d'interviewer un nombre à peu près égal d'hommes et de femmes. Cela n'a pas fonctionné comme voulu, nous avons recruté qu'un seul homme grâce à cette méthode. Quelques personnes n'ont tout simplement pas répondu à notre demande, d'autres ont évoqué des problèmes d'horaire, et d'autres nous ont fait part du désintéressement vis-à-vis de l'étude. Nous avons aussi décidé d'utiliser les réseaux sociaux, particulièrement Facebook, pour entrer en contact avec

certaines personnes d'origine ethnique haïtienne, mais cette démarche n'a pas non plus fonctionné. Ainsi, toutes les personnes que nous avons interrogées ont été recrutées grâce aux deux organismes que nous avons contactés, le YMCA et la maisonnée, ou avec l'aide des répondants, d'amis et de membres de la famille.

À la suite de cette expérience, nous croyons que dans le cas du groupe auquel nous nous intéressons, effectuer le recrutement en passant par une personne tierce (membres de la famille, organisme communautaire, etc.) permet de mieux accéder à ces personnes. Car, les nouveaux arrivants, surtout ceux qui ont immigré dans de telles circonstances sont souvent réticents à parler de leur expérience et de leur situation à des inconnus. Une répondante nous a même affirmé que des poches lui avaient conseillé de ne pas participer à notre recherche, ils avaient peur que les informations qu'elle pourrait fournir puissent être récupérées par d'autres personnes, par des compagnies, etc., ce qui pourrait lui apporter, par la suite, des problèmes.

*-Considération sur le nombre d'entretiens à réaliser.*

En ce qui a trait au nombre d'entretiens à réaliser, le chercheur va se baser sur le critère de saturation. D'après Albarello Luc (2003, 65), une fois que « la saturation est atteinte, elle confère une base très solide à la généralisation et de la sorte, elle remplit pour l'approche qualitative la même fonction que la représentativité remplit pour l'enquête par questionnaire ».

Lors de la réalisation de nos entretiens, à un certain moment nous nous sommes rendu compte que les discours avaient tendance à se répéter et à s'uniformiser et que les entretiens n'apportaient plus de nouvelles informations. C'est à ce moment que nous avons constaté que nous avons atteint la saturation et avons décidé d'arrêter de mener des entretiens. Dans notre cas, le niveau de saturation a été atteint après la réalisation de douze entretiens.

### **4.1.3. Le déroulement de l'entretien**

Le lieu du déroulement des entretiens a été décidé par les répondants. Nous avons rencontré certains répondants au sein même de l'organisme qui nous les a référés, une entrevue a été réalisée dans un lieu public (café), certains entretiens ont été menés aux domiciles des répondants, trois ont été réalisés par téléphone [un répondant n'était pas présent au Québec; les deux autres n'ont pas pu être rencontrés à cause de leurs heures de travail irrégulières]. De plus, un entretien s'est déroulé dans une salle réservée dans la bibliothèque des lettres et sciences humaines de l'Université de Montréal.

Le fait qu'ils décidaient eux-mêmes du lieu où devait se dérouler l'entretien a permis aux répondants d'être à l'aise, et a grandement favorisé la mise en place d'une relation de confiance, ce qui a représenté un facteur important pour la réussite de nos entrevues. De plus, le fait que je sois moi aussi immigrante d'origine haïtienne a aussi constitué un élément qui a contribué à mettre à l'aise les répondants et ainsi établir cette relation de confiance qui les a encouragés à parler ouvertement de leurs expériences professionnelles et surtout des difficultés qu'ils ont rencontrées lors de la recherche d'emploi et en milieu de travail.

Avant de débiter avec ces entretiens individuels, nous avons effectué des entretiens-tests (qui ont été retenus pour notre analyse) avec deux répondants dans le but de tester notre guide. Aucune modification importante n'a été effectuée à la suite de cela.

Une fois les entrevues amorcées, nous avons laissé la place à la personne interrogée. Donc étions la moins directive possible, ce qui lui a donné la chance de développer son discours. Nous sommes seulement intervenue lorsque le répondant s'éloignait du sujet qui nous intéresse ou pour le porter à développer un aspect de son discours. Puis, à la fin de chaque entrevue, nous avons demandé aux répondants s'il serait par la suite possible de les contacter à nouveau pour compléter

les informations recueillies si la nécessité se présentait. Mais puisque nous avons respecté notre grille lors des entretiens et avons pris en compte les différents aspects à étudier (grille de Victor Piché), il n'a pas été nécessaire de recontacter les répondants.

#### **4.2 Les considérations éthiques**

Comme nous venons de l'évoquer ci-haut, le fait d'interroger certains groupes dits vulnérables (dans notre cas, des réfugiés environnementaux) peut poser des problèmes sur le plan psychologique, technique et éthique. De manière générale, pour nous assurer de répondre à ces impératifs, nous avons soumis notre projet de recherche au comité d'éthique de la recherche de la faculté des Arts et des sciences de l'Université de Montréal avant de débiter nos entrevues.

Plus largement, afin de respecter non seulement les règles universitaires, mais aussi l'esprit d'un projet de recherche respectant les plus hautes exigences éthiques, nous avons pris en compte les cinq règles éthiques énumérées par Gerald Boutin dans son ouvrage « *L'entretien de recherche qualitatif* » (1997).

La première règle énoncée par Gérald Boutin est de « tenir compte des informants » (1997 : 96), c'est-à-dire que le chercheur a le devoir de respecter et de protéger les différents acteurs prenant part à son étude. « Le chercheur doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour protéger leur condition physique, sociale et psychologique. En un mot, il doit veiller sur leur honneur, leur dignité et leur intimité » (Boutin. 1997 : 96).

Gérald Boutin souligne que le chercheur doit aussi « sauvegarder les droits, les intérêts et la sensibilité des informants », et leurs « communiquer les objectifs de la recherche » (1997, 96). La personne interrogée a le droit de connaître le but de la recherche à laquelle elle participe.

« Il ne s'agit pas, bien sûr de lui donner un cours sur sa méthode de recherche, mais bien plutôt de lui faire saisir les orientations générales de la recherche et l'importance de la collaboration des personnes qui sont interrogées dans ce cadre » (Boutin Gérard. 1997 : 96).

Ainsi, avant de commencer nos entrevues, nous avons remis aux participants un document les informant de la visée de notre recherche, un formulaire de consentement pour la participation et nous leur avons aussi demandé l'autorisation d'enregistrer l'entretien [tous les répondants ont consenti à ce que l'entretien soit enregistré].

Un autre point soulevé par l'auteur est le devoir du chercheur de « protéger l'intimité des informants et leur assurer la confidentialité ». Protéger l'anonymat du répondant ne consiste pas seulement à effectuer un changement de nom, de lieu de travail, etc., mais consiste aussi à éviter de divulguer toutes informations qui pourraient permettre l'identification du répondant. Pour respecter cette règle, nous avons évité en tout temps, tout au long de ce travail, de donner toutes informations ou tous éléments situationnels (nom, lieu de travail, etc.) qui pourraient permettre la reconnaissance d'un répondant.

La cinquième règle est que le chercheur « ne doit pas exploiter les informants ». « On pourrait penser [...] à la divulgation d'adresses au bénéfice de firmes d'assurances ou de divers organismes de publicité ou de collecte de données biographiques » (Boutin 1997, 97). [Après le recueil des informations auprès de nos répondants, aucun renseignement à propos de ces derniers n'a été communiqué à quiconque, respectant ainsi les répondants et la confiance qu'ils ont placée en nous.]

Avant de conclure cette section, nous devons mentionner que tout au long de cette recherche nous avons cherché à ne pas projeter nos propres expériences et perceptions sur les répondants. Étant moi-même immigrante haïtienne ayant une expérience professionnelle assez récente sur le

marché du travail au Québec, j'ai dû adopter une position neutre par rapport à mon sujet d'étude, afin d'éviter des biais dans les résultats au cours de l'analyse. Pour atteindre cette neutralité, nous avons tenu à respecter quelques principes énoncés par Jean Baptiste Legavre dans son article « *La «neutralité» dans l'entretien de recherche. Retour personnel sur une évidence* » le chercheur, d'après lui, doit éviter d'orienter son interlocuteur vers les pistes d'interprétations sur lesquelles il pense aller, en évitant ainsi de l'influencer, et ce, dépendamment du fait qu'il est important que l'enquêteur recentre et encadre l'entretien vers les thèmes intéressés afin que le répondant ne sorte pas du sujet initial. Nous croyons que le fait d'être resté dans le cadre de la grille d'entretien nous a permis d'atteindre la neutralité. En effet, même lors des relances nous avons évité de diriger les répondants dans leurs réponses, mais plutôt cherché à encourager ces derniers à développer un aspect de leur discours, qui selon nous est important et intéressant pour notre étude. Les questions posées lors des relances visaient uniquement à les faire parler d'un point qu'ils ont eux-mêmes soulevé. Par exemple sous le thème "obstacle à l'insertion professionnelle", une répondante a mentionné que la question de l'insertion professionnelle est plus compliquée pour la femme que pour l'homme. Puisqu'elle n'avait pas expliqué ce qu'elle entendait par cela, nous lui avons posé la question suivante, « tu dis que l'intégration professionnelle est plus difficile pour la femme. Pourquoi? » Donc, pour nous, ça a été le respect de la grille d'entretien qui nous a permis d'être la plus objective que possible.

Une autre recommandation faite par Jean Baptiste Legavre est de faire preuve d'écoute: Le chercheur doit éviter de juger la personne qu'il interroge (son action, le sens qu'il la donne etc.) Pour cela, il doit donc s'efforcer de garder une certaine distance avec ses propres connaissances, perceptions et émotions, de manière à éviter qu'ils ne prennent le dessus sur son jugement. Lors des entretiens, nous avons donc décidé de mettre de côté nos propres perceptions et d'adopter une

attitude plus ouverte face au discours des personnes interrogées et des explications qu'ils attribuent à leurs expériences et à la situation des immigrants haïtiens sur le marché du travail au Québec. Car, c'est la perception des répondants et leur compréhension de la situation qui nous intéresse dans ce travail.

De plus, toujours afin d'être objectif Jean Baptiste Legavre, conseille aussi de prendre en compte les informations subjectives. D'après lui, au moment de l'entretien, la personne interrogée demeure un acteur social qui même durant l'entrevue garde avec lui un bagage social qui pourrait influencer son discours. Il est donc important que l'enquêteur ou le chercheur prenne en compte les données non verbales ou subjectives (l'appartenance politique de l'enquêté, sa trajectoire professionnelle, son niveau social et économique, etc.) afin d'éviter que ses résultats soient biaisés. En effet, durant les entrevues nous avons pu constater que le discours des personnes interrogées se différencie dépendamment de leur niveau social et économique, de même que de leur niveau de scolarité, de leur connaissance antérieure du Québec, de leur âge, etc. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de prendre en compte ces facteurs micro-individuels. À la fin de chaque entrevue nous avons distribué à chaque répondant une grille de données nous permettant de recueillir des informations sur leur âge, leur sexe, leur situation matrimoniale, leur situation familiale (nombre d'enfants), la présence de membres de leur famille au Québec avant la migration, leur connaissance antérieure du Québec, leur situation économique en Haïti et au Québec et leur niveau de satisfaction vis-à-vis de l'emploi occupé en Haïti puis à celui occupé au Québec.

### **4.3 Méthode d'analyse**

La procédure d'analyse que nous utiliserons est l'analyse de contenu du discours. Nous avons choisi cette méthode, car celle-ci nous permet de rendre compte des différents enjeux entourant l'insertion professionnelle des immigrants haïtiens installés au Québec après le tremblement de terre de 2010. De plus, cette méthode nous aide à mieux appréhender les aspirations des personnes interrogées, les perceptions et les interprétations que ces répondants font de leurs propres expériences. Comme le mentionnent Matthew B. Miles et A Michael Huberman (2003, 22), lors d'une recherche qualitative, «une tâche importante est d'expliquer la façon dont les personnes dans des contextes particuliers comprennent progressivement, rendent compte, agissent et sinon gèrent leurs situations quotidiennes ».

Puisque «les données [recueillies] ne sont pas habituellement et immédiatement accessibles à l'analyse, mais ont besoin d'être préalablement traitées. [...] les enregistrements doivent être transcrits et corrigés» (Miles et Huberman 2003, 26), avant d'entamer notre travail d'analyse, nous nous sommes donc livrées, dans un premier temps, à la retranscription des douze entrevues effectuées, ce qui nous a permis de réaliser une analyse préliminaire des discours. Nous avons transcrit les entretiens sur un document Microsoft Word et comme nous n'avions qu'une douzaine d'entretiens, nous avons jugé que l'utilisation de logiciel d'analyse tel que Atlas-TI ne serait pas nécessaire et qu'un traitement sur Microsoft Word suffirait à notre travail.

Comme l'ont conseillé Matthew B. Miles et A. Michael Huberman (2003), dès que les entretiens furent retranscrits nous avons effectué un travail de codification qui nous a par la suite aidé à organiser l'information selon différentes catégories (situation économique et professionnelle des répondants dans le pays d'origine, leurs situations au Québec, barrières à l'insertion professionnelle, etc.). Puisque nous avons travaillé sur Microsoft Word, nous avons pu surligner

et ainsi faire ressortir les différentes sections importantes. Pour faciliter l'organisation, chaque propos des répondants qui abordaient le même thème (métiers exercés au Québec, utilisation ou non des ressources d'aide à l'emploi, les difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi, etc.) a été surligné de la même couleur. De plus, le fait que ce logiciel permet aussi de commenter les textes nous a donné l'occasion, lors de la codification, de faire différents annotations et commentaires qui ont grandement contribué au découpage, à l'organisation et aussi à l'analyse du discours des répondants.

Ce travail de codification nous a ainsi permis de mettre en évidence les points de convergences et de divergences présents dans les discours des répondants, de faire émerger les particularités présentes dans les propos des personnes interrogées et évidemment de mieux appréhender leur expérience, leur compréhension et leur opinion par rapport aux différents thèmes abordés.

De plus, nous avons jugé bon de construire différents tableaux sur Microsoft Excel, certains seront présentés dans ce mémoire, qui ont pour but de nous aider à faire ressortir et organiser certaines informations concernant particulièrement le profil des répondants.

Avant de conclure ce chapitre, nous présentons, dans le tableau présenté à la page suivante, un portrait (non exhaustif) des personnes que nous avons interrogées. Le chapitre suivant fournira plus de renseignements à propos de nos répondants et de leurs expériences sur le marché du travail québécois.

Tableau 6 : Portrait des répondants

<b>Personne interrogée</b>	<b>Sexe</b>	<b>Âge</b>	<b>Statut familial</b>	<b>Formation</b>	<b>Emploi occupé en Haïti</b>	<b>Nombre d'années au Québec au moment de l'entretien</b>	<b>Emploi(s) occupé(s) au Québec</b>
Jean-François	Homme	46	Marié et père de famille	Journalisme	Journaliste puis travailleur social	3 ans	Préposé aux bénéficiaires
Marie-Andrée	Femme	49	Monoparentale	Enseignement	Directrice d'école	3 ans	Éducatrice à la petite enfance
Louise	Femme	28	Célibataire	Gestion des PME	Officier de crédit (domaine bancaire)	3 ans	Courtière d'assurances puis conseillère en sécurité financière
Christiane	Femme	34	Mariée et mère de famille	Médecine (pédiatrie)	Pédiatre	3 ans	Coordonnatrice de l'externat en médecine communautaire
Claudette	Femme	36	Mariée et mère de famille	Gestion des PME	Officier de crédit	3 ans	Conseillère en sécurité financière puis courtière en assurance
Flore	Femme	38	Mariée et mère de famille	Science comptable	Officier de finance	1 an	Chômage
Marcel	Homme	36	Marié et père de famille	Sciences informatiques	Informaticien	3 ans	informaticien
Anne	Femme	43	Mariée et mère de famille	enseignement (cycle primaire)	Enseignante	2 ans	Intervenante à l'aide aux devoirs/ en formation (éducatrice en service de garde)
Valérie	Femme	30	Séparée et mère de famille	Marketing et relations industrielles	Caissière (Domaine bancaire)	3 ans	Agente de vente par téléphone
Martine	Femme	52	Célibataire	Secrétariat	secrétaire, artiste (actrice de théâtre, série radiodiffusée)	3 ans	Secrétaire, agente télémarketing, Agente saisie de donnée, travailleuse autonome (conception et vente de corbeille de toilettes de bébé)
Claudia	Femme	37	Mariée et mère de famille	Secrétariat	Secrétaire	3 ans	Préposée aux bénéficiaires
Christian	Homme	42	Marié et père de famille	Sciences informatiques	ingénieur en télécommunication	2 ans	Manutentionnaire puis étudiant

## **Conclusion**

Ce chapitre avait pour but : de présenter la méthode que nous avons utilisée pour la réalisation de notre recherche, de décrire le procédé que nous avons utilisé pour recueillir des informations de première main, de faire part des considérations éthiques que nous avons pris en compte tout long de ce travail de recherche et de présenter la méthode d'analyse que nous avons privilégiée. Dans le chapitre suivant seront présentés les résultats de nos entretiens et notre analyse de ces derniers.

## **Chapitre 5 : Présentation et analyse des résultats.**

Ce présent chapitre a pour but de présenter les résultats de nos entrevues et de dépeindre la situation, sur le marché du travail, des immigrants haïtiens installés au Québec après le tremblement de terre tel qu'elle est perçue et vécue par ce groupe.

Pour ce faire, nous dresserons en premier lieu, un portrait des répondants (situation matrimoniale, maîtrise des langues officielles, situation professionnelle en Haïti, les facteurs qui ont poussés au déplacement, etc.). En second lieu, nous rapporterons les propos des personnes interrogées par rapport au processus d'intégration au sein du marché de l'emploi québécois. Enfin, nous exposerons l'opinion des répondants par rapport à l'expérience, de façon plus générale, des immigrants haïtiens arrivés après 2010.

Ainsi, tout en restant dans le cadre de l'approche plurielle, ce chapitre nous permettra aussi de connaître le parcours de nos répondants sur le marché du travail, de savoir : si leur profil a une incidence sur leur capacité à s'intégrer professionnellement au Québec et si la discrimination continue d'être un obstacle pour les immigrants.

Enfin dans la conclusion de ce chapitre nous effectuerons un travail de synthèse qui nous permettra de répondre à la problématique que nous avons posée [*Comment se déroule l'expérience migratoire des Haïtiens venus au Québec après le tremblement de terre, en particulier comment s'effectue leur insertion sur le marché du travail?*].

### **5.1 Présentation des répondants**

Comme nous l'avons mentionné au chapitre précédent, douze Haïtiens, dont trois hommes et neuf femmes, d'immigration récente (moins de cinq ans au Québec) ont participé à notre

recherche (les entretiens ont été réalisés de l'été 2013 à janvier 2014). Pour répondre à notre problématique, nous avons mené des entretiens semi-directifs (d'une durée de 30 à 60 minutes) avec chacun des répondants qui au moment de l'entretien avaient déjà passé au moins un an au Québec.

Notre objectif à travers cette première section est de présenter les répondants qui ont accepté de participer à notre recherche. Pour ce faire, nous dresserons le portrait économique puis professionnel de ces personnes, ce qui nous permettra de mieux comprendre leur situation sur le marché du travail québécois.

### **5.1.1 Portrait socio-économique des répondants**

Comme nous pouvons le constater dans le tableau 6, la quasi-totalité des répondants est mariée et a des enfants. Une répondante est célibataire et n'a pas d'enfant, une autre est séparée et mère de famille.

Neuf personnes sur douze sont arrivées au Québec en 2010. Une répondante est arrivée en 2011, une s'est installée dans la province québécoise en 2012 et une des femmes interrogées a immigré au Québec en janvier 2013. De plus, parmi ce groupe, deux personnes ont été parrainées.

La quasi-totalité des répondants (onze sur douze) avaient déjà visité le Québec avant d'immigrer et la moitié des personnes interrogées (six répondants sur douze) avait déjà, avant leurs arrivées, des membres de la famille ou des amis installés au Québec.

Nous avons par ailleurs questionné ces hommes et ces femmes sur leur situation économique en Haïti. Parmi le groupe interrogé, six personnes ont affirmé avoir été très satisfaites par rapport à

leur situation dans leur pays d'origine, cinq se déclaraient « satisfaits » et une personne a affirmé avoir été peu satisfaite de sa situation économique en Haïti.

### **5.1.2 Portrait socio-professionnel des répondants:**

La totalité des personnes interrogées avait, au minimum, réussi des études collégiales. Lors des entrevues, plusieurs ont affirmé avoir complété les classes de baccalauréat, première et deuxième partie en Haïti, qui correspondent au cycle collégial (CÉGEP) au Québec. Parmi les répondants, une seule personne a mentionné n'avoir pas suivi le cheminement dit « classique ». Celle-ci a plutôt complété une technique en secrétariat. Les onze autres répondants ont effectué des études universitaires.

Quant à leur situation professionnelle en Haïti avant leur départ, la majorité des répondants (neuf répondants sur douze) affirme avoir occupé un emploi de niveau professionnel alors que trois personnes ont occupé un poste de secrétaire.

En ce qui concerne la connaissance des langues officielles, tous les répondants qui ont participé à notre recherche connaissent le français. Onze des douze entrevues ont été réalisées en français et une en créole, mais par les interactions (première entrée en contact, prise de rendez-vous pour l'entrevue) que nous avons eues avec ce répondant, nous avons pu remarquer qu'il maîtrisait lui aussi parfaitement la langue française. Par ailleurs, une répondante détient une très bonne connaissance de l'anglais, cinq en ont une faible connaissance et six ne maîtrisent pas cette langue. Cette courte présentation des caractéristiques socio-professionnelles des répondants nous

permet donc d'affirmer, tel que nous l'avons énoncé au chapitre précédent, que notre recherche a été réalisée auprès de personnes dites qualifiées<sup>15</sup>.

Notons enfin qu'au moment de l'entretien, la quasi-totalité des répondants (dix personnes sur douze) détenait un emploi [l'un des répondants cumulait deux emplois à temps partiel]. Parmi ces dix répondants, sept avaient déjà occupé plus d'un emploi depuis leur arrivée au Québec, quatre n'ont occupé qu'un poste. Les principaux secteurs dans lequel travaillaient les répondants au moment de l'entretien, étaient : le secteur des soins de la santé et de l'assistance sociale (deux répondants sur dix), celui des services d'enseignement (trois sur dix), celui de la finance et de l'assurance (deux répondants sur dix), un répondant œuvrait dans le secteur de l'administration, un travaillait dans le secteur de l'informatique et un autre occupait un emploi dans le domaine des ventes et des services.

Six répondants sur douze ont affirmé qu'il existe une certaine concordance entre le métier exercé en Haïti et celui qu'ils exercent au Québec. Les autres répondants ont mentionné que dans leur cas, il n'y avait aucune concordance avec l'emploi exercé en Haïti puisqu'ils avaient effectué un changement de carrière une fois arrivés au Québec. Par exemple, le répondant 1 a effectué un passage d'un métier de journaliste en Haïti à un poste de préposé aux bénéficiaires au Québec et affirme que : « tout sa'm te fe en Ayiti yo mwen te just depoze yo yon kote<sup>16</sup>».

Deux personnes ne travaillaient pas au moment de l'entrevue dont une seule (Flore, 38 ans : chômage) n'avait pas encore réussi à occuper un emploi au Québec. Cette répondante était

---

<sup>15</sup>Nous réitérons toutefois que nous avons eu des difficultés à recruter un échantillon plus large et plus diversifié de la population haïtienne arrivé au Québec après le tremblement de terre. Les personnes qui ont accepté de participer à notre recherche sont celles qui ont un profil scolaire et professionnel assez riche. Les résultats doivent donc être pris avec précaution puisqu'ils ne dépeignent que la situation de la part de cette population qui est qualifiée. Cela dit, les difficultés vécues par ces travailleurs laissent présager des difficultés encore plus importantes pour les personnes moins qualifiées.

<sup>16</sup>« J'ai tout simplement mis de côté toutes les expériences acquises en Haïti » (Jean-François, 46 ans : Préposé aux bénéficiaires).

toutefois activement à la recherche d'un emploi lors de notre rencontre. L'ensemble des personnes interrogées avait donc une certaine connaissance du marché du travail québécois, de son fonctionnement et était donc en mesure de nous apporter des informations intéressantes pour notre recherche.

Bien qu'elle ne travaillait pas au moment où nous l'avions rencontrée, le cas de Flore (38 ans) a été particulièrement intéressant puisqu'étant alors à la recherche de travail, les difficultés qu'elle rencontrait ont permis d'enrichir notre réflexion et nous ont aidé à mieux comprendre certaines difficultés exprimées par d'autres répondants ayant par la suite trouvé un emploi.

Quant à Christian (42 ans) qui, lui non plus, ne travaillait pas au moment de notre entretien [mais qui possédait une expérience de travail au Québec], il effectuait des études à temps plein en vue de l'obtention d'un baccalauréat en sociologie à l'Université de Montréal. Son cas n'est pas exceptionnel : huit des personnes interrogées ont affirmé avoir effectué un retour aux études une fois arrivées au Québec. Deux autres ont en outre affirmé vouloir faire un retour aux études. Parmi ceux ayant déjà effectué un retour aux études au moment de l'entrevue, six ont exprimé la volonté de suivre d'autres cours avec comme objectif d'accéder à un meilleur poste ou pour pouvoir par la suite changer de domaine d'emploi.

Certains répondants ont affirmé qu'il a été nécessaire de suivre des cours, même quand ils ont réussi à trouver un emploi au Québec dans leur domaine sans avoir eu à effectuer un retour aux études. Ils affirment que cela a été rendu nécessaire, car, dans certains secteurs d'emploi, le système en place en Haïti est différent de celui du Québec. Cela semble particulièrement vrai dans le secteur bancaire. Louise (28 ans, conseillère en sécurité financière) affirme que l'emploi de conseillère en sécurité financière qu'elle occupe actuellement ne correspond pas à ce qu'elle

faisait dans son pays, bien qu'elle ait acquis dix ans d'expérience dans le domaine bancaire en Haïti en tant qu'officier de crédit.

« [...] parce que en Haïti on a un système tout à fait différent. Parce que là, présentement, je vends des fonds de placement garantis. Je suis conseillère en sécurité financière. Et... tout ce que j'ai appris c'était vraiment du nouveau pour moi parce que en Haïti on n'a pas un système d'épargne, on n'a pas le REER, on pas le FEER, on n'a pas le... le CRI, on n'a pas le FRV, on n'a pas le RPDB, on n'a pas ce genre de régime, régime de retraite, régime d'épargne, ça n'existe pas en Haïti. Donc, ça a été vraiment un apprentissage complet. [...] j'étais obligée d'étudier pour poursuivre » (Louise, 28 ans : conseillère en sécurité financière).

Son expérience nous permet de nous rendre compte que, du moins dans certains cas, le fait d'étudier et d'avoir une expérience sur le marché du travail en Haïti n'est pas toujours suffisant pour pouvoir occuper ou garder un poste dans le même secteur une fois arrivé au Québec. Selon Louise (28 ans, conseillère en sécurité financière), même si la personne n'effectue pas un retour aux études, suivre certaines formations est parfois nécessaire afin de s'insérer et/ou se maintenir sur le marché de l'emploi.

Ce dernier constat montre bien que la question de l'intégration socio-professionnelle ne peut être appréhendée simplement en s'intéressant au travail, mais que la question de la formation constitue un élément important à intégrer à la réflexion.

## **5.2 Contexte dans lequel s'est inscrit le déplacement de nos répondants**

Comme nous invite à le faire Victor Piché, s'intéresser au contexte dans lequel se réalise l'immigration permet de mieux appréhender le processus migratoire de la personne immigrante, mais aide aussi le chercheur à mieux comprendre et expliquer l'expérience d'intégration de l'immigrant au sein de son pays d'accueil. Au cours de ces entretiens, nous nous sommes d'abord

intéressée au contexte d'immigration et aux raisons qui ont poussé nos répondants à quitter Haïti et à s'installer au Québec.

### *Contexte et raisons d'immigration*

D'après Amnistie Internationale (2013) « le séisme du 12 janvier 2010 a fait plus de 200 000 morts et quelques 2,3 millions de sans-abris. On estime que plus de 350 000 personnes vivent actuellement dans 496 camps à travers le pays ». Les répondants ont d'ailleurs tous, d'une façon ou d'une autre, affirmé que c'est le contexte social, politique, économique et environnemental en Haïti après le 12 janvier qui a amené cette obligation de partir. Ces extraits le mettent bien en évidence :

«Ayiti pi gwo objektif kem te genyen se pèmet pitit mwen yo viv alèz.[...] Men malerezman se sitiasyon sa yo ki pouse'm, ki pouse'm vini isit<sup>17</sup>» (Jean-François, 46 ans : Préposé aux bénéficiaires).

« [...] en Haïti [...] on vivait toujours avec inquiétudes. On ne sait pas ce qui va arriver. À tout moment, tout peut arriver, c'est comme ça en Haïti» (Marcel, 36 ans : informaticien).

« [...] après le tremblement de terre, il y a l'environnement, il y a... c'est surtout l'environnement et l'insécurité qui m'ont incitée à vraiment décider à venir m'installer ici » (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

« [...] c'était instable aussi en Haïti politiquement, économique parce que pour quelqu'un qui ne travaille pas et toi tu travailles, tu deviens comme une, donc tu es ciblé, etc. Il y a le phénomène de kidnapping, on peut kidnapper ton enfant parce que son père travaille. Il y avait beaucoup de stress, donc pour éviter tout ça, je me suis dépouillé de tout afin de donner aux enfants quelque chose de bien. Donc c'est ça l'idée» (Christian, 42 ans, étudiant).

Comme le souligne clairement Marie-Andrée, les personnes interrogées ont toutes été, d'une certaine manière, forcées de quitter Haïti : « [...] je suis venue ici par obligation. Si j'avais le

---

<sup>17</sup>« En Haïti, mon objectif était d'offrir une bonne vie à mes enfants. Mais, malheureusement, ce sont ces situations qui m'ont poussé à venir ici » (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

choix, je serais restée parce que, vu [...] mon statut en Haïti, je n'allais pas tout laisser et venir recommencer à zéro ici » (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance).

Cela étant dit, la décision de s'installer dans un autre pays a été adoptée par les répondants après qu'ils aient pris en compte les différents facteurs positifs (carrière, famille, amis, etc.) et négatifs (tremblement de terre, pertes matérielles et humaines, etc.) présents au sein de la société haïtienne ainsi que les perceptions qu'ils avaient de la vie au Québec, des conditions et des opportunités que pourrait présenter une immigration au sein de la province du Québec.

«J'étais professeure, j'ai passé une quinzaine d'années à travailler dans deux ou trois places, ensuite j'ai ouvert ma propre école et après treize ans le tremblement de terre a eu lieu, j'ai dû venir ici, j'ai tout perdu» (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

« [...] comme on disait : " tu allais trouver du travail, tu as de l'expérience, etc. tu as le diplôme qu'il faut, on cherche des gens dans ton domaine". Je pensais que en arrivant que j'allais tout de suite trouver du travail» (Christian, 42 ans, étudiant).

La présence assez importante de la population d'origine haïtienne au Québec a également été un facteur qui a encouragé nos répondants à choisir cette province comme terre de destination. Comme nous l'avions vu dans la section précédente, la quasi-totalité des répondants avait des membres de la famille et/ou des amis installés au Québec avant eux, ce qui a largement influencé leur trajectoire migratoire.

«Parce que quand je suis arrivée, j'avais aussi l'habitude de voyager au Québec, j'avais de la famille, j'étais bien encadrée» (Louise, 28 ans : conseillère en sécurité financière).

« [...] c'est pour cela que je suis venue habiter à Longueuil. Parce que j'ai beaucoup de famille à Longueuil. Ma cousine et ma marraine, tu vois, j'ai plein de famille. J'ai des cousins, ils habitent tous le même quartier, ils habitent tous à Longueuil. [...] quand je suis rentrée, j'ai été directement dans mon appartement. J'étais tout près. Tu comprends donc heu... au moins, je savais qu'ils sont là, que je pouvais compter sur eux» (Christiane, 34 ans : coordonnatrice de l'externat en médecine communautaire).

«Bon c'est surtout mon conjoint, comme lui il était resté quand on est arrivé en 2009 [cette répondante avait l'habitude de voyager au Québec avant 2010], il a choisi de resté, moi, je suis retournée en Haïti donc il était déjà sur le terrain il m'a aidée à m'intégrer» (Claudette 36 ans : courtière en assurance).

Notons enfin que sur les douze répondants, une seule n'avait pas planifié de rester au Québec. En effet, l'objectif de Martine (52 ans : travailleuse autonome) était d'accompagner ses parents au Québec dans le but d'assurer leurs sécurités et de retourner ensuite en Haïti.

« Mes sœurs et moi nous sommes consultées et nous avons décidé d'envoyer nos parents ici au Canada parce que tu sais que le gouvernement avait demandé à tout le monde de dormir à l'extérieur et mes parents sont octogénaires. Donc de les voir dormir à la belle étoile sous une tente, sur la cour, ce n'était pas agréable surtout qu'on avait dit qu'on ne savait pas quand le tremblement de terre allait finir. [...] Donc moi j'ai accompagné les parents et quand je suis arrivée heu... ma sœur qui habite ici me dit «écoute, je n'aurais pas aimé que les parents aient un problème ici, il faudrait aller avec eux à l'immigration pour prendre un certificat de santé». Donc moi je les ai accompagnés et arrivé, la fille qui était là m'a demandé si je ne voulais pas avoir un permis de travail. [...] Et j'ai eu mon permis de travail et mon certificat de santé » (Martine, 52 ans : travailleuse autonome)

De plus, il est aussi important de noter que même si l'immigration fut forcée et fut réalisée dans le même contexte, celle-ci n'a pas la même signification pour tous les répondants. Pour certains, immigrer au Québec représentait le moyen d'accéder à une meilleure vie, à de meilleures conditions (sociales, économiques, etc.). « [...] il faut avoir en tête ce que tu vas chercher. Moi je viens ici, je me dis que ... que je veux une vie meilleure pour mon fils» (Claudette, 36 ans : courtière en assurance). Pour d'autres, l'immigration était la solution de dernier recours, puisque venir au Québec supposait, selon eux, un recul certain sur le plan économique, professionnel, du moins durant les premières années. Certains répondants ont ainsi affirmé n'avoir jamais envisagé de quitter Haïti puisque immigrer signifie aussi « recommencer à zéro » (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance et Louise, 28 ans : conseillère en sécurité financière).

« [...] j'étais bien dans mon emploi, j'avais des promotions, j'étais correcte, j'avais ma vie, mon appartement, mon travail, donc je ne voulais pas, j'étais bien au pays [...] J'ai vraiment quitté beaucoup de choses, j'ai fait la croix sur des... comment t'expliquer... j'ai mis la croix sur des promotions, des formations, parce que ma banque voulait me payer une formation à l'institut bancaire en France et j'aurais eu un diplôme de deux ans de cet institut, ensuite c'était garanti que je serais directrice de mon unité. J'ai laissé tomber tout ça pour immigrer au Québec. [...] avant mon immigration, je savais que ça n'allait pas être facile au départ, et je savais que je devais me donner quelques années pour pouvoir m'intégrer, parce que c'était recommencer à 0. Quand on te dit recommencer à 0, c'est vraiment recommencer à 0 » (Louise, 28 ans : conseillère en sécurité financière).

Bien que le tremblement de terre soit l'élément déclencheur du processus d'immigration pour les répondants, leurs discours nous ont permis de comprendre que d'autres facteurs d'ordre économique, social et politique ont dans le cas de tous les répondants aussi contribué à la prise de la décision de partir. Le tableau présenté ci-dessous synthétise les différentes raisons évoquées par les répondants qui les ont poussés à quitter Haïti et à s'installer au Québec.

Tableau 7 : les principales raisons de l'immigration des répondants au Québec

<b>Jean-François</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tremblement de terre</li> <li>• Corruption</li> <li>• persécution politique</li> <li>• Recherche d'une vie meilleure pour les enfants</li> </ul>
<b>Marie Andrée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perte matérielle</li> <li>• Tremblement de terre</li> </ul>
<b>Louise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résidence permanente</li> <li>• Tremblement de terre</li> </ul>
<b>Christiane</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résidence permanente</li> <li>• Volonté d'effectuer des études en santé communautaire au Canada</li> <li>• Recherche d'une vie meilleure pour son enfant</li> <li>• Tremblement de terre</li> </ul>
<b>Claudette</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résidence permanente</li> <li>• Problèmes environnementaux</li> <li>• Tremblement de terre</li> <li>• Insécurité</li> <li>• Recherche vie meilleure</li> </ul>
<b>Flore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résidence permanente</li> <li>• Tremblement de terre</li> </ul>
<b>Marcel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insécurité</li> <li>• Recherche d'une vie meilleure pour son enfant</li> <li>• Tremblement de terre</li> </ul>
<b>Anne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insécurité</li> <li>• Tremblement de terre</li> </ul>
<b>Valérie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tremblement de terre</li> <li>• Recherche d'une vie meilleure pour les enfants</li> </ul>
<b>Martine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tremblement de terre</li> <li>• Accompagnement des parents au Québec</li> </ul>
<b>Claudia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perte matérielle</li> <li>• Tremblement de terre</li> </ul>
<b>Christian</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insécurité</li> <li>• Offrir une meilleure vie à ses enfants</li> <li>• Tremblement de terre</li> </ul>

Ainsi, le tremblement de terre, mais surtout l'instabilité politique, l'insécurité, les pertes matérielles (facteurs macro-structurels), la volonté d'offrir une meilleure vie et de meilleures

chances à leurs enfants, d'effectuer des études (facteur micro-structurels) constituaient des éléments qui ont grandement influencé la décision de partir.

« [...] en bref yo te ofri'm 4 ou 5 fwa lajan ke'm te konn touche pou'm fe yon lot travay ki pa menm represante 1 santièm de sa'm te konn ap fè, men ki sal. M pat aksepte'l. Epi'm kite, men se sel bagay ke ou pakab fè kite, refise moun sa yo yon travay. Menmenm m' refise yo, men pou sa m' pat do viv. Tou senpleman yo pouswiv mwen juskaske heu..yo fe plizye tantativ pou yo touye m'. Jisk jodi a m'pa konn poukisa m' pa mouri. Yo pran machinn mwen, yo pran materyel ke m konn travay, yo pran tout infomasyon andedan kay mwen paske m' te genyen tout avek mwen, epui yo swiv tout tras mwen. Aprè yon lot ekip vinn rebran'm ankò. [...]yo te gen yon kote pou yo fisille'm. Menmenm m' konnen m' mouri<sup>18</sup>» (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

« J'ai vécu beaucoup de moments difficiles en Haïti, je ne sais pas si je suis ingrate, mais je n'ai pas envie d'y retourner. J'ai vécu ce qu'on appelle les Zenglendos<sup>19</sup>, ils sont entrés chez moi, on a volé toutes mes affaires, dont une voiture [...] Pour moi, c'est maintenant que je vis... avec moins de peur » (Anne, 43 ans : intervenante à l'aide aux devoirs).

Des facteurs micro-structurels, au sens où l'entend Piché, ont aussi, dans certains cas, contribué à la décision de partir. Lors des entretiens, nous nous sommes rendu compte que quatre répondants avaient déjà obtenu antérieurement le statut de « résident permanent » au Canada avant le tremblement de terre. Ces répondants avaient toutefois, pour plusieurs raisons (emploi, condition de vie, etc.) décidé de rester en Haïti et de ne pas immigrer au Québec. En somme, pour ces derniers, le tremblement de terre a représenté "le bon moment" qui les a incités, « contre mauvaise fortune, bon cœur » à partir et à se diriger vers la province québécoise.

---

<sup>18</sup>« En bref, ils m'ont offert quatre à cinq fois mon salaire pour faire un travail qui ne représente même pas un centième de ce que je faisais. Je ne l'ai pas accepté et puis j'ai laissé tomber. Mais c'est la seule chose que tu ne peux pas faire, refuser un travail pour ces gens-là. Moi je les ai refusés et à cause de cela je ne devais pas vivre. Tout simplement, ils m'ont poursuivie jusqu'à ce que heu... ils ont fait plusieurs tentatives de meurtre à mon encontre. Jusqu'à maintenant, je ne sais pas pourquoi je ne suis pas mort. Ils ont pris ma voiture, les matériaux avec lesquels je travaillais, ils ont pris toutes les informations que j'avais chez moi, parce que je les avais avec moi. Et puis ils m'ont suivie, une autre équipe m'a enlevée. [...] Ils avaient déjà choisi l'endroit où ils devaient me fusiller, je pensais que j'allais mourir » (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

<sup>19</sup>Le mot zenglendo, en créole haïtien, fait référence aux assassins, voleurs, violeurs, kidnappeurs, etc.

« J'étais résidente depuis 2008, mais j'étais bien dans mon emploi, j'avais des promotions, j'étais correcte, j'avais ma vie, mon appartement, mon travail, donc je ne voulais pas. J'étais bien au pays, j'avais la résidence, mais je n'étais pas motivée à immigrer, mais quand j'ai vu que deux ans approchaient, à un moment il faut le faire sinon tu perds la résidence et j'ai dit bon, c'est le moment ou jamais, il faut que je le fasse » (Louise, 28 ans : conseillère en sécurité financière).

« Mais avant j'avais déjà ma résidence avec ma famille, mon conjoint et mon fils, mais je savais faire le va et viens avant de venir m'installer définitivement, mais comme tu sais heu... après le tremblement de terre, il y a l'environnement, il y a... c'est surtout l'environnement et l'insécurité qui m'a incitée à vraiment décider à venir m'installer ici » (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

### **5.3 L'intégration professionnelle selon nos répondants.**

Pour la plupart des répondants, l'insertion sur le marché du travail représentait le premier objectif une fois arrivés au Québec, puisqu'ils étaient tous conscients que c'est par le travail et surtout par le salaire que génère celui-ci qu'ils pourraient subvenir à leurs besoins. « [...] si l'on a laissé notre pays, si l'on a laissé le pays en Haïti pour venir au Canada, ce n'est pas pour le plaisir, c'est pour trouver quelque chose de meilleur. Mais ici au Canada pour trouver quelque chose de meilleur il faut travailler » (Claudia, 37 ans : préposée aux bénéficiaires). Trouver un emploi est donc une nécessité se trouvant au cœur du projet migratoire de la quasi-totalité de nos répondants.

« Une fois arrivée au Québec... je suis arrivée, je crois un mardi soir et mercredi dans la matinée j'étais déjà dans les rues à déposer les CV, tout ça » (Valérie, 30 ans : agente de vente par téléphone).

« Mon premier objectif comme je te l'ai dit quand je suis arrivée ici c'est de trouver un emploi pour répondre à mes besoins » (Martine, 52 ans, travailleuse autonome).

« [...] bon, quand je suis arrivée l'essentiel pour moi c'était de trouver un emploi, parce que j'ai une famille nombreuse, en Haïti je n'avais plus rien, car la maison s'est effondrée j'ai tout perdu. Mais, arrivé au Québec la priorité pour moi c'était de trouver un emploi le plus vite possible pour

subvenir aux besoins de ma famille » (Claudia, 37 ans : préposée aux bénéficiaires).

Eu égard à l'insertion sur le marché de l'emploi, très peu de répondants affirment n'avoir rencontré aucun problème. Pour l'ensemble des répondants de notre échantillon, percer le marché de l'emploi a été assez difficile et a exigé beaucoup d'effort, de persévérance et surtout de discipline.

« [...] tous les jours, je me faisais le devoir d'envoyer au moins 10 à 20 CV. [...] Et je pense qu'avoir beaucoup de discipline pour réussir est essentiel. Donc le matin je me levais, je préparais le petit déjeuner, je me baignais, j'envoyais les CV, tu vois ? [...] pendant que j'envoyais les CV, je préparais le repas pour midi, pour mes parents et moi. Tu vois ? » (Martine, 52 ans, travailleuse autonome).

Notre objectif dans cette section sera donc de présenter les difficultés présentes sur le marché du travail auxquelles ont fait face nos répondants lors de la recherche d'emploi. Pour ce faire, nous avons, encore une fois, décidé de reprendre la grille de Victor Piché et ainsi subdiviser cette section en trois grandes sous-parties : les problèmes d'ordre micro-individuel, les problèmes liés à la qualité du réseau des répondants et les difficultés d'ordre macro-structurel.

### **5.3.1 Facteurs micro-individuels**

Au moment des entretiens, les répondants, en se basant sur leurs expériences personnelles, ont évoqué différents facteurs d'ordre micro-individuels en mesure de limiter ou de faciliter l'accès de la personne immigrante sur le marché du travail une fois arrivée au Québec, à savoir : l'appartenance ethnique ou nationale, la maîtrise des langues officielles, la connaissance des stratégies favorisant l'insertion en emploi sur le marché québécois, la connaissance des pratiques locales et du fonctionnement du marché du travail et enfin, le statut de l'immigrant.

### *L'appartenance ethnique ou nationale*

Plusieurs études que nous avons consultées, notamment l'article de Renaud, Piché et Godin (2003) *L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec*, ont mentionné que l'origine ethnique pouvait influencer le processus d'intégration professionnelle de l'immigrant. Au moment des entrevues nous avons alors cherché à savoir si l'appartenance ethnique ou nationale, donc, si le fait d'être spécifiquement d'origine ethnique haïtienne avait influencé, d'après eux, leur capacité à intégrer le marché du travail une fois arrivés au Québec. La majorité des répondants n'ont pas eu l'impression que le fait d'être haïtiens a eu un effet quelconque sur leur capacité à trouver un emploi au Québec.

« Moi, j'ai pas... je n'ai pas trouvé ces genres de choses comme qui va me faire dire : ah non c'est parce que je suis haïtienne c'est pourquoi on ne m'a pas octroyé le poste ou bien c'est parce que je suis haïtienne ou bien depuis après le tremblement de terre ils ont pitié pour moi... non je n'ai pas senti ça. C'était normal, sans problème » (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

Nos répondants affirment plutôt qu'intégrer une nouvelle société et le marché du travail n'est pas chose facile, et cela, indépendamment de l'origine nationale ou ethnique de la personne immigrante. En somme, le problème de l'intégration sociale et économique au Québec n'est pas différent pour les immigrants d'origine haïtienne :

« L'intégration n'est jamais facile et ça, je pense que c'est pour tout le monde et pas seulement pour les Haïtiens. L'intégration n'est jamais facile. L'immigration, tu changes de pays, tu quittes ton pays, tu quittes ta famille, tes amis. Les premières années sont toujours difficiles » (Louise, 28 ans : conseillère en sécurité financière).

D'autres répondants vont plus loin et affirment que le problème d'accès au marché du travail ne concerne pas seulement les immigrants, mais la population québécoise en général. Le fait d'être

immigrant, selon eux, n'est en aucun cas lié au fait de rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi. « Tout le monde a de la difficulté. Même les Québécois ont de la difficulté pour trouver un emploi » (Claudia, 37 ans : Préposée aux bénéficiaires). Marie-Andrée a même affirmé que le fait d'être haïtienne l'a, au contraire, aidée dans la recherche d'emploi. Elle soutient que son origine nationale supposait, du côté de l'employeur, une maîtrise de la langue française, ce qui constitue dans le secteur d'emploi qu'elle souhaitait intégrer (éducation préscolaire) une compétence recherchée.

« il y a la langue aussi qui m'a favorisée, vu que je parle français, déjà ça a été plus facile que si je sortais d'un autre pays anglophone ou bien hispanophone. Ça veut dire que, ça allait me prendre du temps pour apprendre la langue avant d'entrer sur le marché du travail. Tu vois, vu que je parle déjà français ça a été plus facile. Je pense que ça a été une facilité » (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance).

#### *La maîtrise des langues officielles.*

Comme l'affirme Marie-Andrée (49 ans : éducatrice à la petite enfance), la connaissance du français constitue aussi un facteur important qui favorise l'insertion sur le marché du travail. Mais, les entrevues nous ont aussi permis de constater que la seule maîtrise du français n'assure pas une place sur le marché de l'emploi. Or, comme nous l'avions mentionné précédemment, bien que la totalité des répondants ait une parfaite maîtrise de la langue française, certains répondants ne connaissent pas du tout l'anglais et d'autres ont une connaissance limitée de cette langue. Plusieurs ont ainsi affirmé qu'au Québec la seule maîtrise de la langue française ne garantit pas l'accès au marché du travail. Au contraire, d'après eux, la connaissance des deux langues officielles constitue un prérequis pour l'accès à plusieurs postes et à plusieurs domaines d'emploi.

« [...] je dois te dire que j'ai trouvé beaucoup d'endroits qui m'ont appelée pour des salaires bien intéressants, mais à chaque fois, ils disent l'anglais

n'est pas assez fluide, parce que, comme tu sais, c'est la clientèle, tu as besoin d'interaction avec le client. Il ne faut pas que tu cherches les mots [il faut] que ton langage soit assez clair, fait que jusqu'à présent je dois dire que l'anglais est toujours là pour me donner la barrière » (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

« Et pour l'emploi, j'ai trouvé un emploi où on me demandait de parler anglais. Mais mon anglais n'était pas très bon. Partout que je suis passée c'est l'anglais. [...] À Montréal, il faut parler anglais. Il faut avoir l'anglais [...] il faut apprendre l'anglais » (Martine, 52 ans : travailleuse autonome).

« Lorsque je suis rentrée ici au Québec, ce qui était un peu difficile c'est qu'il y a des emplois qui exigent les deux langues, qui demandent qu'on soit nécessairement bilingue pour pouvoir postuler. [...] je ne suis pas bilingue, je parle seulement le français, mais en anglais... je... je me débrouille, mais pas trop. À 80 % des emplois, on demandait l'anglais » (Valérie, 30 : Agente de vente par téléphone).

« [...] dans la majorité des entrevues que j'ai faites, je me rappelle bien, il y avait un poste à la mairie parce que je n'étais pas totalement bilingue, je n'ai pas eu ce poste. Moi, ça m'a poussé à aller apprendre l'anglais » (Marcel, 36 ans : informaticien).

«j'ai appliqué pour le Québec parce que je suis francophone, fait que, quand je vois que l'anglais m'empêchait de trouver du travail c'était... c'était comme une sorte de déception» (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

Au moment des entretiens, plusieurs répondants ont par ailleurs dépassé le cadre de l'expérience personnelle et ont aussi partagé leur opinion sur la situation des immigrants haïtiens par rapport à la question de la langue. Ils ont affirmé que dans le cas de certains immigrants haïtiens installés au Québec, la non-connaissance de l'anglais ne constitue pas la seule barrière d'ordre linguistique à l'insertion professionnelle puisque, selon eux, plusieurs de leurs compatriotes ne possèdent pas non plus une bonne connaissance de la langue française, ce qui pourrait, d'après les répondants, expliquer les difficultés que rencontrent plusieurs Haïtiens sur le marché du travail.

Marie-Andrée (49 ans : éducatrice à la petite enfance) affirme par ailleurs que le « problème » de certains immigrants haïtiens au Québec est dû au fait qu'ils refusent de retourner à l'école ou de suivre des formations pour acquérir une meilleure connaissance de la langue française. Elle ajoute que plusieurs ont une connaissance assez limitée du français, mais, en plus, refusent de participer aux activités de francisation qui sont offertes. Selon elle, il existe un certain complexe chez les Haïtiens qui les empêchent d'effectuer un retour aux études ou de suivre des formations dans le but d'améliorer leur maîtrise de la langue française [« ils sont complexés qu'ils ne parlent pas la langue » (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance)].

« Il y a des gens qui sortent dans d'autres pays par exemple la Roumanie, ou bien l'Espagne qui acceptent qu'ils ne parlent pas la langue et qui retournent à l'école pour aller apprendre la langue. Mais nous autres Haïtiens étant donné que la personne sait qu'on parle français en Haïti, il ne veut pas aller en francisation pour qu'on ne sache pas qu'il ne parle pas français. Mais c'est une barrière. Il faut que les Haïtiens acceptent d'aller vers ça. Parce que ça, c'est un handicap pour eux. Parce que quand tu ne comprends pas, tu fonctionnes, tu ne comprends pas ton entourage, tu ne comprends pas quand on te parle, tu ne comprends pas les messages, comment ça va se faire ? Je trouve qu'il y a ça aussi. Ils doivent accepter qu'ils ne parlent pas la langue et aller à un endroit pour apprendre » (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance).

### *Stratégies favorisant l'insertion en emploi sur le marché québécois.*

Lors de l'entretien, nous nous sommes aussi intéressée aux stratégies de recherche d'emploi utilisées par les répondants pour « percer » le marché du travail et/ou pour faciliter leurs embauches.

Les entretiens nous ont permis de constater que plus de la moitié des répondants (sept personnes sur douze) ont utilisé des ressources d'aide à l'emploi fourni par le gouvernement ou par des organismes communautaires (aide à la recherche d'emploi, service de placement, etc.) et ont ainsi

eu accès à des activités de formation portant sur le fonctionnement de la société québécoise et du marché du travail (renseignements sur le marché du travail, sur la recherche d'emploi, sur la rédaction d'un curriculum vitae conforme aux normes québécoises, etc.). L'opinion générale quant à ces services est relativement bonne :

« Elle a pris [mon CV] et puis elle l'a présenté comme doit être présenté un CV québécois. Sans elle, je ne pourrais pas arriver à le faire » (Martine, 52 ans : travailleuse autonome).

«Et puis, bon j'ai rencontré Solange<sup>20</sup>. Vraiment c'est une personne exceptionnelle, elle était toujours ouverte, bon jusqu'à présent si j'appelle Mireille et je lui dis que j'ai besoin d'aide pour quoi que ce soit dès qu'elle peut, elle va m'aider et puis j'ai commencé vraiment, j'ai pris leurs cours, du moins j'ai assisté à leurs séances de formation pour savoir comment passer une entrevue, préparer ton cv, elle m'a aidée à refaire mon cv c'était bien utile. Très bien utile son aide» (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

Tous les répondants ayant utilisé des ressources d'aide à l'emploi mises sur pied par le gouvernement ou par les organismes communautaires, affirment que les informations fournies sont importantes et que les activités et services proposés sont intéressants pour tous nouveaux arrivants cherchant à intégrer le marché du travail québécois. À cet égard, plusieurs répondants insistent sur la différence entre les façons de faire en Haïti et au Québec. Par exemple, la manière dont sont construits les CV en Haïti et au Québec est différente et les entrevues ne sont pas conduites de la même façon. Ainsi, la fréquentation de centre local d'emploi et/ou d'organismes communautaires leur ont fournis des renseignements (notamment sur la culture québécoise, les normes du travail au Québec, etc.), et des techniques (conception d'un CV, passation de l'entrevue, etc.) qui ont grandement contribué à leur intégration professionnelle.

« C'est différent en Haïti [...] la chose qui est plus différente c'est qu'en Haïti le monde ne regarde pas les personnes dans les yeux, donc moi, la première fois que j'ai été, je parlais, mais je ne regardais pas les

---

<sup>20</sup>Solange (nom fictif): conseillère en emploi à La Maisonnée.

personnes, mais les personnes me regardent, mais moi dans ma culture je ne pouvais pas regarder la personne comme ça. C'est après, quand j'ai parlé à Solange qu'elle m'a dit «oui on va penser que tu ne dis pas la vérité, tu fais des mensonges, quand tu parles et tu ne regardes pas. Je comprends que c'est notre culture, mais eux, les Québécois ne savent pas ça.» [...] Par exemple ici on te demande les points forts, les points faibles, il y a l'esprit d'équipe qui est très important ici, mais en Haïti... c'est là, mais ce n'est pas tellement obligatoire » (Anne, 43 ans : intervenante à l'aide aux devoirs).

Même ceux qui n'ont pas suivi les séances de formations offertes reconnaissent aussi l'importance de celles-ci dans le parcours professionnel de l'immigrant en général.

« Je n'ai pas suivi les premiers..., tu vois, les séminaires d'accueil pour les nouveaux arrivants, je ne les ai pas suivis. [...] Moi, je n'ai jamais suivi ces formations-là. [Mais] ça aide c'est sûr parce que ces séminaires nous parlent de la culture québécoise, à quoi s'attend l'employeur, qu'est-ce qu'il veut l'employeur, quelle erreur il ne faut pas faire, quelle bêtise qu'il ne faut pas faire, qu'est-ce qu'il ne faut pas dire en entrevue. Ça prépare à l'entrevue, à préparer ton CV, ça t'aide à préparer ta lettre de présentation. [...] donc, ça te prépare pour intégrer le marché du travail » (Louise, 28 ans : conseillère en sécurité financière).

« [...] moi, je trouve leur travail bien. Ils t'aident à préparer ton CV à passer l'entrevue. Ils te passent même des entrevues, ils t'enregistrent, te font, voir les faiblesses que tu dois travailler dessus et moi il y a une question qui m'embarrassait toujours, quand on me demandait mon défaut lors d'une entrevue (rire) [...], mais ils te disent comment répondre à cette question avec tactique pour ne pas paraître fausse. Je trouve que leur travail c'est bien. Comme c'est une organisation composée d'hommes imparfaits il y aura toujours quelque chose, des choses à améliorer, mais moi en gros je peux dire je la trouve bien » (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

Même si le soutien apporté par les organismes communautaires ou les centres locaux d'aide à l'emploi est considéré par les personnes interrogées comme important pour l'immigrant, puisqu'ils donnent accès à des informations essentielles à l'intégration sociale, et économique, les répondants affirment cependant que ces programmes ne garantissent pas l'accès au marché du travail. Par exemple, Claudia (37 ans : préposée aux bénéficiaires) a fréquenté un centre local d'emploi, un agent lui a été attribué, mais elle affirme que cela ne l'a pas aidée à trouver une place

sur le marché du travail. « Depuis qu'on m'a donné l'agent, c'est avec lui que j'ai eu affaire, parfois elle m'appelle pour me demander comment ça va dans la recherche. Elle m'aide aussi, elle m'aide à postuler pour trouver un emploi [...] on a beau essayé sans rien avoir [...] » (Claudia, 37 ans : préposée aux bénéficiaires).

Cela dit, bien que la fréquentation des organismes communautaires ou des activités de formation offertes aux immigrants ne garantisse pas l'accès à un emploi. En effet, sept personnes sur douze ont fréquenté des organismes communautaires, mais de ces sept, une seule personne (Anne, 43 ans : intervenante à l'aide aux devoirs) a trouvé un emploi grâce à ce moyen. Certains répondants ont toutefois mentionné que ces derniers leur ont permis de rencontrer d'autres personnes, de sortir de l'isolement, mais aussi de construire un réseau personnel qui par la suite a aidé certains lors de leurs recherches d'emploi.

« Pendant que j'étais à SFL, j'ai rencontré Solange de la Maisonnée [...] À chaque fois qu'elle a des séances de formation quand je suis à SFL elle m'invite à venir expliquer le produit ou du moins le service qu'on offre. Fait que j'ai rencontré d'autres personnes là-bas » (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

À l'exception d'Anne qui a obtenu un emploi à travers les services d'aide, la plupart des répondants ont aussi utilisé les outils standards de la recherche d'emploi, c'est-à-dire les sites d'internet dédiés à la recherche d'emploi tel que Jobboom, Jobmire, Emploi Québec, etc.

« J'ai posté quelques cv online, j'ai appliqué pour quelques postes je me suis inscrite sur jobboom.ca il y a aussi événement carrière, j'ai été à un salon le mois dernier et puis j'ai participé à des ateliers [...] qui s'occupent de l'intégration et de la recherche d'emploi, puis j'ai rencontré La Maisonnée » (Flore, 38 ans : chômage).

« J'ai utilisé les sites qui sont connus par tout le monde comme Workopolis, [...] j'ai été directement parfois sur le site des employeurs, j'ai créé des dossiers [...] » (Marcel, 36 ans : informaticien).

Dans notre échantillon, une seule personne (Christian, 42 ans : étudiant) a eu recours aux agences de placement.

«J'ai été m'inscrire à une agence, une agence de recrutement [...] c'est comme ça au Québec si tu veux trouver un emploi, ça ne va pas être facile de le faire par toi-même surtout si tu ne connais pas le système. Donc il y a toujours des agences, c'est par le biais de ces agences de recrutement... j'ai lu l'annonce sur internet j'ai envoyé mon cv »  
(Christian, 42 ans : étudiant).

Enfin, comme nous l'avions mentionné précédemment, certains ont dû effectuer un retour aux études ou ont décidé de passer des examens notamment auprès de l'Autorité des marchés financiers et auprès du Collège des médecins du Québec. Pour les répondants ayant effectué un retour aux études, cela a constitué, selon eux, un important élément qui a facilité leur insertion sur le marché du travail.

«Le Québec n'est pas différent de Haïti. Pour réussir en Haïti, il faut que tu aies ton bac, il faut que tu ailles à l'école. C'est comme au Québec, il faut que tu ailles à l'école, que tu aies un bac, un diplôme, quelque chose qui garantit que tu maîtrises le truc dans lequel tu veux travailler»  
(Christian, 42 ans : étudiant).

En effet, comme le démontrent certaines études, notamment celle de Philip Oreopoulos et de Diane Dechief (2011) le diplôme et l'expérience québécoise jouent un rôle central dans l'accessibilité des immigrants sur le marché du travail, puisque les diplômés étrangers sont dévalorisés sur le marché de l'emploi québécois. Pour certains répondants, l'une des explications à cela est l'incapacité de certains employeurs à juger le contenu que renferment ces diplômes. « [...] je me suis butée à une question de reconnaissance d'acquis, de reconnaissance de diplôme, pas d'expériences québécoise ou canadienne alors, c'était plus difficile » (Christian, 42 ans : étudiant).

Dans ce contexte, pour certains répondants, le retour aux études permet d'acquérir un document, un diplôme reconnu sur le marché du travail. De plus, le retour aux études permet, selon eux, de mieux comprendre le système, de l'intégrer, et constitue aussi un moyen qui favorise, par la suite, l'accès à un poste qui correspond mieux aux compétences de la personne immigrante.

«Je n'avais pas le choix [de retourner aux études] parce que je pense que les immigrants qui rentrent ici et qui ne vont pas à l'école c'est beaucoup plus difficile pour eux, afin d'entrer vraiment dans la société de comprendre ce qui se passe» (Marcel, 36 ans : informaticien).

« Le fait que j'étais à l'université, j'étais déjà dans le réseau [...] Je m'étais inscrite dans l'alerte emploi et généralement les emplois qu'ils envoient à l'Université de Montréal comme étudiant tu les reçois. Donc j'avais reçu l'offre d'emploi, c'était pour trois mois au début, c'était pendant l'été et puis ils m'ont gardée après. C'est comme ça que j'ai eu l'emploi » (Christiane, 34 ans : coordonnatrice de l'externat en médecine communautaire).

Pour d'autres répondants, particulièrement ceux qui travaillent dans le secteur financier, ce n'est pas particulièrement un retour aux études qui a favorisé leurs insertions professionnelles, mais le fait de passer des examens à l'Autorité des marchés financiers.

« J'ai passé mes cinq examens à l'Autorité des marchés financiers et puis, par la suite j'ai... je cherchais un emploi en même temps et puis j'ai un ami qui m'a référé chez Desjardins, puis ça a marché. Donc, j'ai intégré Desjardins sécurité financière en mai 2011 et depuis lors, je suis avec eux. » (Louise, 28 ans : conseillère en sécurité financière).

C'en est aussi le cas pour Christiane (34 ans : coordonnatrice de l'externat en médecine communautaire qui, en passant des examens auprès du Collège des médecins du Québec, souhaite continuer dans le domaine de la médecine. « Il faut trois examens. J'ai déjà passé un et il m'en reste deux. [...] c'est ça mon objectif, tu vois ? C'est [...] devenir médecin pratiquant. » (Christiane, 34 ans : coordonnatrice de l'externat en médecine communautaire).

On notera enfin que le retour aux études n'est pas toujours possible, car cela suppose non seulement un investissement en temps, mais aussi en argent. Cette option est donc plus

compliquée et difficile pour les personnes ne bénéficiant d'aucun soutien ou n'ayant pas les moyens économiques suffisants.

«C'est que les médecins [haïtiens] ils viennent, ils ont des responsabilités parce qu'ils ont des enfants, ils ont une femme, tu vois? Et puis, ça n'attend pas, tu vois? Ça n'attend pas. Ce sont des besoins présents, c'est comme si... des besoins pressants et présents. [...], il faut que tu nourrisse la famille, il faut que les enfants aillent à l'école, tout ça. Deuxièmement la préparation des examens ça demande du temps, troisièmes heu... il y a plusieurs barrières, un ça demande du temps, deux ça coute. Par exemple le premier examen ça coute 1600 \$ et si tu ne le réussis pas tu donnes un autre 1600, autant de fois que tu ne le réussis pas. Le troisième par exemple ça coute près de 2000 \$. En tout, les trois examens en total peuvent te couter environ 7000 \$. Si tu ne les réussis pas du premier coup, ça peut aisément doubler, donc ça coute» (Christiane, 34 ans : coordonnatrice de l'externat en médecine communautaire).

Tous les répondants ont aussi affirmé que l'expérience sur le marché du travail au Québec représente également un grand atout à la personne immigrante. Bref, confirmant en quelque sorte les travaux de Oreopoulos et Dechief (2011) avançant que « [l'expérience international] may be treated as inferior to canadian experience, since less is know about the employer and tasks involved »( Oreopoulos, Dechief, 2011), le répondant 7 affirme que bien que son diplôme ait été reconnu par le Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport, cela n'a en aucun cas facilité son insertion en emploi, et qu'au contraire, les employeurs s'intéressaient très peu à ses diplômes<sup>21</sup>, mais beaucoup plus à son expérience. Or, celle-ci n'était pas acquise au Québec.

Plusieurs affirment par ailleurs qu'acquérir cette expérience québécoise n'est pas facile, car, pour l'avoir, il faut occuper un emploi et pour avoir un emploi, il faut l'expérience québécoise. « kan menm pou jwenn ou anplwa si ou pa gen ekperyans ... paske kelkeswa sa ou vle fe yo toujou

---

<sup>21</sup>« [...] j'ai eu un bac en informatique en Haïti qui a été reconnu par le ministère de l'Éducation au Québec, mais ça n'a pas servi à tellement grand-chose » (Marcel, 36 ans : informaticien).

mande'w experyans kebekwaz<sup>22</sup> » (Jean-François, 46 ans : Préposé aux bénéficiaires). Claudette (36 ans : courtière en assurance) évoque, elle aussi, ce cercle vicieux :

« [...], mais aussi partout où tu passes on te dit l'expérience canadienne et... tu dois commencer quelque part, et l'expérience dans l'entrepôt je ne pense pas que c'est de cette expérience qu'on parle. Donc là je trouve que c'est un problème » (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

Pour le répondant 1, la solution à ce problème est le bénévolat, qui permet, d'un côté, d'acquérir cette expérience québécoise, et de l'autre, de comprendre la manière dont le travail est organisé au Québec. « e se pou youn nan rezon ki fe mwen te komanse avek sant abc e answit lòt sant komunotè yo, pou mwen konnen peyi a, paske'm pa vle gen baryè nan anyen<sup>23</sup> » (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires)

Certains des répondants ont par ailleurs été réduits à occuper des postes ne correspondant pas à leur niveau de compétence dans le but d'acquérir cette expérience québécoise :

«J'ai commencé à faire un petit boulot, j'ai travaillé dans Purolator, j'ai passé deux ou trois semaines et ensuite j'ai été dans une autre entreprise qui se spécialisait en emballage et j'ai passé pratiquement trois mois là-dedans » (Christian, 42 ans : étudiant).

« [...] moi, quand je suis arrivée je me suis dit que je suis au Québec, je suis à Montréal, je vais vivre dans un pays où je ne connais personne. Je vais accepter ce que je vais trouver pour démarrer » (Anne, 43 ans : intervenante à l'aide aux devoirs).

«Arrivée au Québec la priorité pour moi c'était de trouver un emploi le plus vite possible. Pour subvenir aux besoins de ma famille » (Claudia, 37 ans : préposée aux bénéficiaires).

«Il faut une réflexion. Il faut dire : voilà je veux faire tel ou tel job étant donné que je ne peux pas trouver exactement un job qui convient à mon profil je prends ça en attendant. C'est comme pour me dépanner et après

---

<sup>22</sup>« Même quand il faut trouver un emploi, si tu n'as pas l'expérience [québécoise]..., parce que quel que soit ce que tu veux faire, ils te demandent toujours l'expérience québécoise » (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

<sup>23</sup>« Et c'est l'une des raisons pour laquelle j'ai commencé avec le centre ABC et ensuite avec les autres centres communautaires, pour mieux connaître le pays, parce que je ne veux d'aucune barrière » (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

je vais trouver autre chose et puis voilà » (Valérie, 30 ans : agente de vente par téléphone).

On notera enfin que, parmi nos répondants, une seule personne (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance) a mentionné que son expérience en Haïti a été reconnue sur le marché de l'emploi et n'a donc pas représenté une barrière.

L'expérience acquise en Haïti « était suffisante et puis j'avais, mes papiers aussi mes diplômes que j'ai eu, que j'avais apporté et mon permis de diriger parce que j'avais mon école aussi, j'ai apporté tout ça, elle a vu et puis on a fait une entrevue, elle a dit "OK c'était correct"» (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance).

Mais, dans ce cas-ci, bien que Marie-Andrée ait réussi à s'insérer sur le marché du travail, nous avons constaté que celle-ci a toutefois subi une déqualification. En effet, alors qu'en Haïti elle dirigeait sa propre école (niveau préélémentaire), au moment de l'entrevue, elle occupait un poste d'éducatrice à la petite enfance.

#### *Connaissance des pratiques locales et du fonctionnement du marché du travail*

Comme nous l'avons également évoqué en filigrane, la connaissance de la culture et des façons de faire au Québec et du fonctionnement du marché du travail ainsi que les lois et règlements qui régissent ce dernier jouent aussi un rôle clé dans la démarche d'intégration économique de l'immigrant. Les codes sociaux et les coutumes varient d'un pays ou d'une région à l'autre et les employeurs, selon ce que disent les répondants, portent une attention particulière à ces aspects au moment de l'embauche.

« Tu sais, il y a l'adaptation pour comprendre le Code du travail ici. J'ai assisté à un séminaire dans ce sens à La Maisonnée. Tu vois, La Maisonnée avait un séminaire... une séance pour montrer aux gens les codes du travail. Parce que les codes [...] du travail diffèrent d'un pays à un autre et c'est très important de comprendre. Par exemple la notion de vacances ici, on ne paie pas les vacances comme en Haïti. Tu vois, en Haïti tu vas en vacances on te paie tes vacances ici il y a un cumul

de ton salaire que tu fais. [...]Tu sais que c'est ce cumul de ton salaire qui te paie tes vacances [...] Tu vois. C'est ça. Il faut... il faut que les gens soient très au courant du Code du travail et la Maisonnée fait bien de diriger dans ce sens » (Martine, 52 ans : travailleuse autonome).

« Ce que je veux dire, la plus grosse erreur c'est de ne pas connaître le territoire, ne pas être bien imbu du fonctionnement du pays, ce qui nous attend vraiment » (Flore, 38 ans : chômage).

« Pour intégrer un pays, il ne faut pas rester fermé, faire les mêmes affaires qu'on faisait dans le temps en Haïti. Il faut aller comprendre les choses qui se font, participer dans les activités. C'est ça moi que je donne comme conseil » (Christiane, 34 ans : coordonnatrice de l'externat en médecine communautaire).

Une bonne connaissance des us et coutumes du Québec, mais aussi du marché du travail et de ses conventions, constitue donc des atouts pour l'immigrant puisqu'elle lui permet notamment de faire des choix plus éclairés par rapport aux domaines d'études qui proposent des débouchés sur le marché du travail, ce qui favorise une meilleure transition étude-travail. À cet égard, cinq répondants sur douze affirment que la méconnaissance du pays d'accueil et particulièrement du marché du travail par le nouvel arrivant, contribue à retarder son insertion professionnelle et cela l'empêche notamment, d'effectuer des choix informés par rapport au secteur d'emploi vers lequel il pourrait s'orienter de manière à être en mesure de trouver ensuite du travail. À titre d'exemple, deux personnes ont effectué un premier retour aux études une fois arrivées au Québec dans des écoles privées techniques formant des préposés aux bénéficiaires et ont affirmé qu'une fois leur diplôme en main, elles n'arrivaient toujours pas à s'insérer sur le marché du travail puisque ces derniers n'étaient pas reconnus par le Ministère de l'Éducation. Ils ont donc dû effectuer un second retour aux études, mais cette fois-ci dans des établissements où les diplômes décernés étaient reconnus par le gouvernement. Ces deux répondants ont souligné que c'est le manque d'information et leur méconnaissance du marché du travail et des établissements de formations

qui ont contribué à retarder leur entrée sur le marché (et à devoir puiser indument dans leurs économies).

« Ce n'était pas vraiment un papier [diplôme obtenu dans une école privée au Québec] reconnu par le Ministère de L'Éducation du Québec et c'était une formation dans une école privée de deux à trois semaines, on n'enseigne pas vraiment beaucoup de choses » (Claudia, 37 ans : préposée aux bénéficiaires).

« m pran kou prepose o benefisyè et sekurite. M' te menm komanse nan yon lekòl, m' paye, m' panse lekòl la te gen tout rekonesans, men se apre lè'l finn remèt sètifika, lè'm ale pou'm fe kat epi yo di m' lekòl la li pa rekonet kareman. M' pedi lajan<sup>24</sup> » (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

### *Le statut de l'immigrant.*

Enfin, le statut de l'immigrant peut également constituer une barrière importante à l'emploi. Dépendamment de son statut, l'immigrant peut ne pas avoir en sa possession un permis de travail au moment de son arrivée au Québec. En effet, parmi notre échantillon, les deux répondants parrainés ont dû, avant d'entreprendre leur recherche d'emploi, attendre qu'un permis de travail leur soit délivré [en attendant le traitement de leur demande de résidence permanente], ce qui a retardé leur entrée sur le marché du travail.

«[...] m pat ko genyen pèmi de travay la. Le jou ke yo voye pèmi de travay la pou mwen, menm 2, 3 semèn avan, m te genyen 3 ou 4 job kap tann mwen. Ou konprann? M' te gen 3 ou 4 amplwa ki tap tann mwen. <sup>25</sup>» (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

---

<sup>24</sup>« J'ai suivi un cours de préposé aux bénéficiaires et de sécurité. J'avais commencé dans une école, j'ai payé, je pensais que l'école était reconnue, mais c'est après avoir reçu le certificat, quand je devais faire ma carte [de préposé aux bénéficiaires] qu'on m'a dit que l'école n'était pas reconnue. J'ai perdu l'argent » (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

<sup>25</sup>« [...] je n'avais pas encore le permis de travail. Le jour où ils m'ont envoyé le permis de travail, même deux semaines avant l'avoir reçu j'avais trois à quatre emplois qui n'attendaient que moi. Tu comprends? J'avais trois ou quatre emplois qui m'attendaient » (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

« [...] la première année, je n'ai pas travaillé. Je n'ai pas cherché non plus d'emploi du tout parce que je n'avais pas encore les papiers de permis de travail, tout ça.» (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance).

Pour conclure cette section, nous avons constaté que plusieurs de nos répondants sont arrivés au Québec avec une perception trompeuse du fonctionnement du marché du travail, et/ou avec une totale ignorance des difficultés qu'ils allaient rencontrer sur le marché de l'emploi une fois au Québec. Plusieurs d'entre eux pensaient que « trouver un emploi » au Québec allait être chose facile et que l'intégration du point de vue social et économique se ferait sans grandes difficultés.

Christian résume bien cette situation :

« [...] je pensais qu'en arrivant que j'allais tout de suite trouver du travail. Je pensais que je viendrais ici, je trouverai un emploi et puis je travaille. Je pensais que c'était juste une sorte de transposition de personne. J'étais en Haïti, je vais au Québec. Le même travail que tu faisais, tu vas faire un pareil, tes enfants vont à l'école, etc. C'est comme une vie simple » (Christian, 42 ans : étudiant).

### **5.3.2 Le réseau**

Suivant notre cadre conceptuel qui encourage aussi la prise en compte du réseau de l'individu dans l'analyse de son processus d'immigration et d'intégration, nous avons donc questionné les répondants à propos de l'importance du réseau dans leur parcours professionnel au Québec. Comme l'affirment plusieurs études traitant de la question du réseau et de l'insertion professionnelle (Granovetter 1973; Derrick Thomas 2011 et autres), le réseau social de l'individu peut faciliter son accessibilité au marché du travail.

Mark S. Granovetter dans son article *The Strength of Weak Ties* se penche sur la question des liens qu'entretiennent les individus entre eux. Ces liens, d'après lui, peuvent être forts, faibles ou absents. Selon Granovetter la force des liens va être définie par la combinaison de quatre

éléments : le nombre de temps passé ensemble, l'intensité émotionnelle, l'intimité partagée, et les services réciproques que se rendent les personnes entretenant ce lien.

Ces liens constituent selon Granovetter des réseaux qui entre autres favorisent le partage de l'information. Mais il indique toutefois que l'information est en mesure de rejoindre un plus grand nombre de personnes lorsqu'elle est partagée au sein d'un réseau large et diversifié, donc lorsqu'elle est aussi communiquée à travers les liens faibles. «Intuitively speaking, this means that whatever is to be diffused can reach a larger number of people, and traverse greater social distance (i.e., path length), when passed through weak ties rather than strong (Granovetter1973, 1366). Dans la conception de Granovetter, les liens forts représentent : les amis, les membres de la famille donc les personnes avec lesquelles on entretient une relation où les quatre caractéristiques mentionnées précédemment sont très fortes. Les liens faibles font, par contre, référence aux connaissances ou toute autre personne avec qui on entretient des relations où l'un ou les quatre éléments [le nombre de temps passé ensemble, l'intensité émotionnelle, l'intimité partagée, et les services réciproques que se rendent les personnes entretenant ce lien] sont "faiblement " présents ou absents. Une information partagée au sein d'un réseau restreint d'amis a donc nécessairement une moins grande portée que si elle était aussi partagée dans un réseau large.

Ces liens faibles sont de ce fait importants pour un chercheur d'emploi puisqu'ils lui permettent d'obtenir des informations par rapport au marché du travail et favorisent donc l'accès à l'emploi.

«In a random sample of recent professional, technical, and managerial job changers living in a Boston suburb, I asked those who found a new job through contacts how often they *saw* the contact around the time that he passed on job information to them. [...] In many cases, the contact was someone only marginally included in the current network of contacts,

such as an old college friend or a former workmate or employer, with whom sporadic contact had been maintained » (Granovetter 1973, 1371).

Allant dans le même sens, Sébastien Arcand (2009), avance que le réseau n'est efficace au moment de la recherche d'emploi que s'il est assez large, c'est-à-dire que l'individu connaît un nombre assez important de personnes. Bref, « Pour le chercheur d'emploi, il est important d'élargir ses réseaux pour accéder à l'information relative aux emplois disponibles » (Arcand et al 2009, 13). Pour d'autres chercheurs tels que Derrick Thomas, le facteur prépondérant est la diversité du réseau, c'est-à-dire que les membres du réseau proviennent de différentes entreprises, organisations et milieux professionnels, etc. En somme, pour ce chercheur, « [...] la diversité de professions, et non la taille ou la force des liens dans un réseau personnel est associée à la probabilité d'avoir un emploi » (Thomas 2011, 62).

Jean Renaud va pour sa part jusqu'à affirmer que le réseau de l'immigrant a un plus grand effet sur la capacité de celui-ci à s'intégrer sur le marché de l'emploi que la maîtrise de la langue. « Ce n'est pas la langue en soi qui est le facteur d'insertion sur le marché du travail. C'est l'insertion dans les réseaux sociaux » (cité dans Radio-Canada 2007, version internet). Il prend en exemple le cas de certaines populations immigrantes telles que les Maghrébins qui maîtrisent le français, mais qui malgré cela font face aux mêmes problèmes que les autres immigrants (non francophones). D'après lui, « ce sont [...] les réseaux de contacts au sein de la majorité francophone qui jouent un rôle déterminant dans l'intégration des immigrants [au Québec] » (cité dans Radio Canada 2007, version internet).

La grande majorité de nos entretiens tendent à confirmer ces constats. Ainsi, neuf des douze répondants ont d'eux même affirmé lors de leur entretien que le réseau personnel a facilité leur insertion sur le marché de l'emploi. Les réseaux personnels étant en somme, « des voies d'accès

pour se renseigner sur les salaires, les emplois et les occasions d'affaires [et] pour ces raisons [...] mènent à de meilleurs emplois et à une meilleure rémunération » (Thomas, 2011). Il n'est pas étonnant de constater que, selon plusieurs répondants, non seulement la présence de famille ou d'amis installés au Québec a favorisé l'intégration professionnelle, mais que ce réseau joue également un grand rôle dès l'étape de l'établissement. D'après eux, le fait de connaître des gens qui sont déjà installés dans la province et qui sont en mesure d'apporter de l'aide ou un soutien économique ou psychologique contribue grandement à aider les personnes immigrantes à entamer d'un bon pied leur projet d'intégration et à mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail. Cet extrait, tiré de l'entretien avec Louise l'illustre bien.

«...Quand je suis arrivée à Montréal j'avais rencontré à l'aéroport une amie qui travaillait dans le secteur des assurances donc elle m'avait dit quand j'arriverai à Montréal qu'elle pourrait m'aider et puis j'ai postulé à une compagnie. En fait, c'est un centre d'appel et j'ai... un mois après mon arrivé à Montréal, j'ai intégré un centre d'appel et j'ai passé un an là-bas et je vendais des assurances financières des assurances de maladies graves. Je suis restée un an là-bas, mais en même temps je faisais mon permis en assurances de personne. J'ai passé mes cinq examens à l'autorité des marchés financiers et puis, par la suite, j'ai... je cherchais un emploi en même temps et puis j'ai un ami qui m'a référé chez Desjardins, puis ça a marché. Donc j'ai intégré Desjardins sécurité financière en mai 2011 et depuis lors... depuis lors, je suis avec eux » (Louise, 28 ans : conseillère en sécurité financière).

Le discours de ces répondants nous a aussi permis de constater que le réseau joue un double rôle auprès des immigrants dans le cadre de leur démarche de recherche d'emploi. Comme le souligne Derrick Thomas (2011) dans l'extrait cité ci-haut, le réseau permet, d'une part, de faire passer des informations et des renseignements par rapport au fonctionnement de la société, sur les ressources à utiliser pour intégrer le marché du travail, sur les opportunités d'emploi - « [...] elle m'a conseillé d'aller prendre une formation [...] » (Claudia, 37 ans : préposée aux bénéficiaires), mais peut, d'autre part avoir une fonction plus active dans le processus d'intégration et

notamment dans la recherche d'emploi - « [...]j'ai appelé une amie qui travaillait quelque part je lui ai dit que j'avais besoin d'un emploi [...] Donc elle envoie le CV pour moi aux ressources humaines et on m'appelle pour l'entrevue » (Martine, 52 ans : travailleuse autonome).

Évoquant pour sa part l'importance des « liens forts » si on reprend la terminologie de Granovetter ( 1973), Marie-Andrée a pour sa part affirmé que le fait de détenir un réseau proche (la famille) lui a permis de ne pas ressentir le besoin immédiat de trouver un emploi. Cela lui a ainsi donné l'opportunité de chercher quelque chose qui correspondait mieux à son domaine d'étude et d'expérience.

« Mon insertion a été beaucoup plus facile à cause de cette base que j'ai eue. Des parents qui étaient déjà... parce que ma sœur avait déjà une vingtaine d'années [au Québec] après le tremblement de terre. J'ai passé une année je n'ai pas pu travailler, ce qui m'a aidée aussi, qui m'a permis de décompresser par rapport à ce que j'ai vécu [...], pendant le tremblement de terre. Je me suis reposée tranquillement et j'ai accepté la situation et recommencé à zéro. Ça m'a aidée le fait que je n'ai pas été travailler pour la première année » (Marie Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance).

L'importance du réseau (et des « liens forts) est également mise en évidence par l'impact négatif de l'absence de réseau sur le type d'intégration professionnelle de certains de nos répondants. Ainsi, les répondants qui n'avaient pas ce soutien lors de leur arrivée, étaient beaucoup plus portés à accepter le premier emploi venu, qu'il corresponde ou pas à leurs compétences. Ce fut notamment le cas de Christian « vu que l'économie que j'avais, commençait à diminuer, j'ai cherché .... J'ai commencé à faire un petit boulot, j'ai travaillé dans Purolator, j'ai passé deux ou trois semaines et ensuite j'ai été dans une autre entreprise qui se spécialisait en emballage et j'ai passé pratiquement trois mois là-dedans. » (Christian, 42 ans : étudiant).

Le fait d'avoir accès à un réseau élargi comme le souligne Derrick Thomas joue également un rôle important, car les réseaux centrés sur des niches ethniques peuvent limiter l'accès à certains

types d'emploi, notamment les emplois de haut niveau offrant de meilleurs salaires. Ce problème se pose plus particulièrement durant les premières années au Québec.

« Plus les immigrants avaient vécu longtemps au Canada, plus ils semblaient bâtir des réseaux personnels diversifiés. Ils avaient tendance à connaître des personnes provenant d'un plus grand nombre de professions, même après avoir contrôlé l'effet de l'âge, du sexe, de la langue maternelle et le fait de vivre dans une grande ville » (Thomas 2011, 61).

À l'appui de ce constat, le fait d'avoir un réseau personnel essentiellement constitué d'Haïtiens a été critiqué par les répondants. Pour plusieurs, cela peut en effet représenter un obstacle pour l'immigrant sur le marché du travail, parce que les informations qui circulent dans ces réseaux peuvent parfois être fausses ou incomplètes. D'après Marcel et Martine, les informations et renseignements qui circulent au sein des réseaux doivent être pris avec circonspection.

« [...] la majorité des Haïtiens qui rentrent, qui travaillent dès le début ils rentrent dans la mentalité "ok, moi je suis haïtien dans un pays où il y a des blancs", ils se mettent à côté, ils font des clans, des clics, ils n'évoluent pas, ils ne voient pas vraiment le pays, ils ne voient pas vraiment l'opportunité, ce qui n'aide pas vraiment à connaître les opportunités qu'il y a dans le pays. Ils restent dans leur coin, ils restent entre Haïtiens et finalement ils n'avancent pas » (Marcel, 36 ans : informaticien).

« Il faut aller aux renseignements à la source ne pas s'arrêter et prendre un renseignement de la bouche de Florence, de la bouche d'X, d'Y, il faut aller à la source, moi je pense que c'est ce qu'il faut faire tu vois? [Il ne faut pas s'arrêter au fait que] untel a été à tel endroit, voilà quel problème il a eu. Le problème d'untel n'est pas votre problème à vous » (Martine, 52 ans : travailleuse autonome).

Plusieurs affirment toutefois que la solution n'est pas pour autant de se détacher totalement de sa communauté, car celle-ci est en mesure d'apporter un soutien moral, financier, etc., et peut représenter ainsi une ressource importante pour le nouvel arrivant dans son projet migratoire.

Comme l'affirme Marie-Andrée, le manque d'appui et d'encadrement peut rendre difficile l'insertion professionnelle et sociale.

« Si tu as déjà une base [familiale], la personne t'accueille et la personne te montre comment, voici le système, comment t'intégrer, comment aller chercher un emploi, qu'est-ce que tu veux, où tu dois aller travailler, si tu as des enfants comment les insérer, les faire entrer dans le système, comment les faire suivre un cheminement, c'est beaucoup. Parce qu'il y a beaucoup de gens qui ont échoué ici parce qu'ils n'ont pas trouvé de références, personnes pour les aider » (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance).

En somme, les entretiens tendent à confirmer les affirmations des auteurs cités en début de section. On y voit que le réseau peut être un facteur clé de l'intégration de l'immigrant sur le marché du travail quand il est large, diversifié et étendu à l'extérieur de la communauté d'origine.

Néanmoins, ces constats ne sont pas partagés par tous. Trois répondants ont pour leur part affirmé que le réseau ne joue aucun rôle dans le processus d'insertion sur le marché du travail.

Par exemple, Valérie affirme que l'intégration professionnelle dépend de l'individu, de sa motivation, de ses objectifs et non pas de son réseau personnel. Ne pas avoir un réseau, selon elle, ne constitue pas un obstacle à l'insertion sur le marché de l'emploi.

« Je pense que l'affaire ce n'est pas avoir un soutien, avoir quelqu'un. Il faut avoir... comment dire ça... il faut savoir se battre voilà et puis ne pas être complexé et voilà... il faut une réflexion, il faut dire voilà je veux faire tel ou tel job étant donné que je ne peux pas trouver exactement un job qui convient à mon profil, je prends ça en attendant. C'est comme pour me dépanner et après je vais trouver autre chose et puis voilà » (Valérie, 30 ans : agente de vente par téléphone).

### 5.3.3 Facteurs macro-structurels

Au cours des entrevues, les répondants ont aussi identifié deux facteurs d'ordres macro-structurels qui expliquent les difficultés qu'ils ont rencontrées sur le marché de l'emploi : la saturation du marché du travail et un manquement au niveau gouvernemental.

#### *La saturation du marché du travail*

Selon les répondants des éléments structurels propres au fonctionnement et à la configuration du marché de l'emploi représentent également des barrières à l'embauche. Trois répondants affirment que les difficultés qu'ils ont rencontrées sur le marché du travail au Québec pourraient être expliquées par la « saturation » de ce dernier. Selon eux, il n'y aurait pas assez de places sur le marché du travail dans certains domaines d'emploi. « Je ne sais pas si c'est parce qu'il y a tellement de monde qui arrivent dans le milieu [...] il y a beaucoup plus de difficultés à trouver un emploi maintenant » (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à a petite enfance).

#### *Manquement au niveau gouvernemental*

Plusieurs des personnes interrogées tournent le regard vers le fonctionnement de l'appareil public québécois afin d'expliquer les difficultés que rencontrent les personnes immigrantes sur le marché de l'emploi. En effet, celles-ci affirment que le gouvernement québécois est en partie responsable de la situation non seulement des immigrants haïtiens, mais de tous les immigrants au Québec, puisqu'après avoir fait venir des personnes immigrantes qualifiées, il n'est pas capable d'assurer leur intégration sur le marché du travail, ce qui pousse certains immigrants à retourner au pays d'origine ou à se déqualifier en acceptant un poste exigeant un niveau de compétences et de connaissances inférieures aux leurs.

« Leur garantir une fois arrivé au Québec qu'ils vont trouver de l'emploi même si... c'est sûr qu'il y a des qualifiés, il y a des moins qualifiés, mais

au moins que les qualifiés, ceux qui sont au moins qualifiés qu'ils trouvent de l'emploi au moins. J'aurai vu en cela une sorte d'encouragement pour aider peut-être au moins ceux qui sont qualifiés à être beaucoup plus qualifiés et donc c'est ça. La garantie que une fois sur place qu'ils vont trouver du travail» (Christian, 42 ans : étudiant).

« Je connais plein de monde qui sont ingénieurs, avocats, qui sont comptables, mais qui sont obligés d'aller travailler dans les entrepôts et comment on les appelle, pas entrepôts, dans les manufactures pour dix dollars l'heure, avoir une condition qui ne ressemble pas du tout à quelqu'un qui a étudié, ça, je trouve vraiment je trouve vraiment [qu'] il y a une faiblesse gouvernementale. Quelqu'un qui a étudié, a son papier, qui vient ici on te donne ton équivalence, tu devrais pouvoir au moins trouver quelque chose qui répond à ton profil. Aller recommencer dans une manufacture ça n'aide pas l'individu, ça n'aide pas non plus le pays. C'est vrai qu'on te fait venir, nous autres, mon mari et moi on est venu comme travailleurs qualifiés, ça veut dire qu'on a un niveau, ce n'est pas que j'ai un problème avec quelqu'un qui travaille dans la manufacture, mais pourquoi on va à l'école, on va à l'école pour avoir une vie meilleure pour... je ne sais pas.... pour se démarquer. Mais arrivé ici, c'est l'entrepôt qui reste pour toi là. Il y a certaines personnes qui passent deux, trois ans dans l'entrepôt, pour qui c'est difficile de trouver un travail qui répond à leur profil ça, je trouve que c'est une grande faiblesse. Et ce n'est pas bon et pour l'individu et pour le pays. Parce que l'individu est capable, tu peux l'exploiter mieux que de l'envoyer dans l'entrepôt. Donc, je pense, depuis à la base lorsque le gouvernement met en place ce programme de recrutement... de faire venir des travailleurs qualifiés donc il devrait avoir des programmes aussi pour les encadrer, pour les aider à intégrer le marché du travail.[...] parce que quelqu'un qui vient ici qui se trouve dans une situation pareille c'est comme si la personne se sent dévalorisée et découragée, il y en a d'autres qui sont retournés chez eux comme j'avais dit tantôt en fonction du but de la personne, il y en a qui vont accepter la condition et passer à travers. Mais il y en a d'autre qui vont se décourager et laisser tomber et retourner dans leur pays et quand ça arrive quelqu'un est obligé de retourner dans son pays ce n'est pas intéressant pour la personne aussi parce que normalement avant de venir ici si on sait qu'on va venir pour immigrer on se dégage de tout ce qu'on avait. On perd tout ce qu'on avait donc, tu viens recommencer et maintenant tu vas retourner dans ton pays, tu vas recommencer, c'est beaucoup de temps et d'argent qu'on est en train de perdre » (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

## **5.4 L'expérience des immigrants post-tremblements de terre et celle des immigrants des vagues antérieures et perspectives d'avenir.**

Lors des entretiens, nous avons enfin posé aux répondants la question suivante : « Pensez-vous que la situation a été plus facile pour ceux qui se sont installés au Québec avant vous? » Dans cette section nous rapporterons ainsi les propos des répondants à ce sujet et présenterons aussi leurs projets futurs et les perspectives qu'ils entrevoyent pour l'avenir.

### **5.4.1 L'expérience des immigrants post-tremblements de terre et celle des immigrants des vagues antérieures**

Les différentes réponses fournies par les répondants démontrent que les points de vue sont fort différents d'un répondant à l'autre lorsqu'on leur demande de donner leur opinion sur la situation des « immigrants post-tremblement de terre » et sur celle des vagues antérieures. Pour certains, l'insertion des Haïtiens sur le marché du travail était plus facile avant. Pour d'autres, le processus d'insertion professionnelle est aujourd'hui plus facile. Mais, encore une fois, les explications liées aux différents points de vue tendent à accorder une importance prépondérante aux facteurs micro-individuels.

Illustrant ce constat, plusieurs répondants affirment que la trajectoire des immigrants haïtiens sur le marché du travail va dépendre des objectifs de ces derniers et non pas de la période à laquelle ils se sont installés au Québec. D'après eux, le fait d'arriver dans les années 1960 ou en 2012 n'a aucune incidence sur l'expérience professionnelle de l'immigrant, mais c'est l'effort qu'il fournit dans sa recherche d'emploi, sa motivation et ses objectifs qui vont déterminer la réussite ou non de son intégration professionnelle.

« Le chercheur : Est-ce que tu penses que la recherche d'emploi était plus facile pour les Haïtiens qui sont arrivés quinze ans, dix ans de cela que pour ceux qui arrivent maintenant?

Valérie (30 ans : agente de vente par téléphone) : À vrai dire, je ne sais pas vraiment... ça va dépendre.

Le chercheur : Ça va dépendre de quoi?

Valérie (30 ans : agente de vente par téléphone) : De la motivation de la personne. Quelqu'un qui est au Québec depuis quinze ans peut ne pas aussi bien réussir que quelqu'un qui vient d'arriver et aussi quelqu'un qui vient tout juste d'arriver peut ne pas être aussi bien que quelqu'un qui est déjà au Québec. Ça dépend de la motivation de la personne. Ça dépend de ce que la personne veut et... c'est ça ».

Selon Claudette, pour comprendre la situation des Haïtiens au Québec il faut prendre en compte le fait que ce groupe n'est pas homogène,

« cette population-là, c'est comme disséqué du point de vue... de niveau intellectuel, c'est disséqué en plusieurs morceaux je peux dire. Il y a des gens qui sont très bien instruit, il y en a qui sont moyens, il y en a, comme tu connais notre réalité, qui n'ont pas de niveau intellectuel du tout » (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

Selon elle, la situation (professionnelle et économique) de ces derniers va en fait dépendre de leurs niveaux d'instruction. Car, tout comme plusieurs autres répondants, elle croit que le Québec offre les mêmes opportunités et chances à tout individu et c'est la formation et les qualités personnelles de l'immigrant haïtien qui vont l'aider à se démarquer (ou non) sur le marché du travail et donc à trouver (ou non) un emploi.

« Ce que je peux dire en gros, moi je trouve le Québec ou le Canada, comme c'est au Québec que je vis, je peux parler plus de Québec, on te donne ta chance. Tu as toutes les possibilités. Si tu veux retourner aux études, on t'aide à retourner aux études, tu veux travailler immédiatement, mais avec un salaire réduit, tu peux travailler avec un salaire réduit. Tu veux que ton salaire soit plus grand, plus intéressant après quelque temps tu étudies pendant que tu travailles, tu gères ton temps, tu gères ta réalité, tu vas trouver ton ouverture. [...] Donc je pense que tous les Haïtiens ils ont leurs places. Quelqu'un qui est plus

intellectuel, il va continuer à aller à l'école en attendant de trouver un travail » (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

Marcel affirme par contre que l'insertion en emploi semble être plus facile pour les Haïtiens qui sont arrivés après le tremblement de terre. Là encore, il explique cela en fonction de facteurs micro-individuels en insistant lui aussi sur la question de la formation, mais il évoque également des facteurs macro-structurels liés à la configuration des possibilités en fonction des différents secteurs de l'économie. Ainsi, selon lui, les immigrants originaires d'Haïti sont actuellement plus formés et le Québec a aujourd'hui un meilleur système de reconnaissance des compétences et des acquis des immigrants.

« [...] je sais par exemple que les gens qui arrivent après le tremblement de terre qui étaient bien formés en Haïti et qui travaillaient réellement, qui avait de l'expérience pour la majorité que je connais dans un bon pourcentage qui occupe des emplois, j'ai des amis qui étaient en informatique qui travaillent dans des compagnies... en tout cas... Vidéotron, Bell... c'est ça je ne peux pas confirmer que c'est comme ça pour tout le monde, mais au moins je peux confirmer que ce que je connais, les gens que je connais qui sont entrés après le tremblement de terre au moins en informatique, ils ont quelque chose à faire » (Marcel, 36 ans : informaticien).

Il ajoute aussi que l'insertion en emploi va dépendre du domaine dans lequel l'immigrant veut exercer. Selon lui, l'accès à certains domaines ou secteurs d'emploi serait plus difficile pour un immigrant et cela indépendamment de la période à laquelle il est arrivé au Québec.

Marie-Andrée évoque également des facteurs structurels en affirmant par exemple que le diplôme haïtien avait auparavant un poids plus important sur le marché de l'emploi au Québec (alors qu'il a aujourd'hui très peu de valeur). Cela dit, l'évolution des facteurs structurels renvoie davantage à la dynamique haïtienne qu'à celle du pays d'accueil. Ainsi, d'après elle, le fait que le profil de la population haïtienne, à se diriger vers le Québec, ait changé et que celle-ci soit devenue plus hétérogène (personnes très qualifiées et d'autres pas) pourrait expliquer ce changement de

perception par rapport au diplôme haïtien. Surtout, elle ajoute que le manque de contrôle au niveau l'État haïtien est aussi un élément qui pourrait expliquer cette situation et qui serait aussi un facteur qui a contribué à la dévaluation du diplôme haïtien au Québec.

« [On] donnait beaucoup plus de valeurs aux diplômes qu'on avait avant que maintenant pour nous en Haïti. Parce que les gens qui sortaient dès qu'ils avaient leurs mémoires, ils sortaient en Haïti, ils avaient étudié, on leur faisait beaucoup plus de crédits que maintenant.

Est-ce que c'est la qualité de l'enseignement qui a baissé aussi chez nous? Je pense que ça peut compter aussi. Est-ce que les gens qui venaient vingt ans, quinze ans de cela étaient plus formés que ceux qui arrivent maintenant? Vu que... il n'y a pas assez de contrôle chez nous aussi au niveau des diplômes bons [...] ça peut être considéré comme un handicap pour les nouveaux arrivants aussi, bon d'après moi » (Marie-Andrée, 49 ans : éducatrice à la petite enfance).

#### **5.4.2 Projets des répondants.**

Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre 4, vers la fin de l'entretien nous avons demandé aux répondants : *quels étaient leurs projets*. Les réponses que nous avons recueillies nous ont permis de constater que peu importe le parcours ou l'expérience de ce groupe sur le marché du travail, la plupart (10 répondants sur 12) prévoient rester au Canada et de recommencer leur vie au Québec.

Retourner en Haïti, «ce n'est pas dans mes projets du tout. Ce n'est tellement pas dans mes projets que j'ai même demandé la nationalité. (Rire) ce n'est pas dans mes projets, du tout, du tout, du tout de retourner en Haïti, même pour faire des vacances, je préfère aller dans d'autres pays. D'ailleurs, j'ai tout vendu, tout vendu, ce que j'avais en Haïti, tout » (Marcel, 36 ans : informaticien).

«J'ai vécu beaucoup de moments difficiles en Haïti je ne sais pas si je suis ingrate, mais je n'ai pas envie d'y retourner» (Anne, 43 ans : intervenante à l'aide aux devoirs).

«Ça [retourner en Haïti] ne m'intéresse pas du tout. Ça ne m'intéresse tellement pas que des fois il y des amis qui me demande si je vais rentrer,

je les dis non, parce que comme je te l'ai dit, le niveau que je veux atteindre je pense que je le trouverai ici beaucoup plus facilement que là-bas. Tu vois?» (Martine, 52 ans : travailleuse autonome).

Ainsi, se construire une vie au Québec et une carrière, constituent pour dix répondants la prochaine étape de leur vie. En effet, ces dix personnes ont affirmé avoir pour projet de retourner aux études ou de compléter leurs scolarités.

«e pui rekòmanse avek... fòmasyon epi rebati yon lòt, yon lòt vi e se sa'm kòmanse fe depi mwen rantre isit<sup>26</sup>» (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

«Donc j'ai fait la route, j'ai fait ma maîtrise, j'ai passé un premier examen, il me reste deux. Tu vois. Après l'équivalence idéalement j'aurais aimé faire la pédiatrie » (Christiane, 34 ans : coordonnatrice de l'externat en médecine communautaire).

«Continuer dans le domaine [petite enfance] je compte faire une étude, je ne sais pas à quel niveau, mais... annexé à ce que j'aurai et pour... continuer [...] j'ai l'intention d'aller aux études [...] dans le domaine de la petite enfance » (Marie-Andrée, 49 ans, éducatrice à la petite enfance).

« Mon but c'est de terminer mes études avoir le titre de planificatrice financière et puis c'est ça et puis m'impliquer dans la communauté québécoise, m'impliquer dans toutes sortes d'activités. Je suis membre de la jeune chambre de commerce haïtien, je suis membre de la jeune chambre de commerce de Montréal et puis c'est ça. Je m'implique dans la communauté » (Louise, 28 ans : conseillère en sécurité financière).

«Mon objectif c'est de retourner aux études, mais étant donné que mon conjoint lui il est aux études et on a un enfant en bas âge donc je vais lui laisser terminer ses études et puis moi je vais commencer. J'aurai l'intention de commencer à prendre des cours de ... par... correspondance, mais je me suis dit même quand je prends les cours par correspondance il me faut aussi du temps pour étudier donc je vais attendre qu'il termine et puis, après je vais commencer à étudier» (Claudette, 36 ans : courtière en assurance).

« Chercheur : Donc qu'est-ce que tu prévois faire maintenant?

Marcel (36 ans : informaticien) : Là je vais continuer mes études. Je vais encore retourner à l'école. [...] ouais, maintenant je suis deux cours, ben j'ai déjà commencé, je veux rentrer dans mon domaine, car là

---

<sup>26</sup>«Et puis recommencer avec ... avec ma formation et puis rebâtir une autre vie, et c'est ce que j'ai commencé à faire depuis mon arrivé ici» (Jean-François, 46 ans : préposé aux bénéficiaires).

présentement, c'est mon anglais. Je pense peut-être pour l'hiver prochain je vais prendre des cours d'informatique. Je réfléchis encore, mais ça, c'est sûr et garanti que je vais le faire (rire) ouais, c'est ça. [...] Ouais ouais, il faut aller plus loin (rire) ».

Notons toutefois que parmi ces dix répondants, deux ont déclaré avoir l'intention de retourner en Haïti, mais pour simplement visiter leurs familles. « J'aimerais bien retourner en Haïti, mais ce ne sera pas pour maintenant, mais pas pour vivre » (Valérie, 30 ans : agente de vente par téléphone).

«Retourner en Haïti, oui j'ai de la famille que je dois aller visiter, mais pas retourner en Haïti pour m'installer. C'est ça, j'ai de la famille là-bas je dois aller les visiter» (Claudia, 37 ans : préposée aux bénéficiaires).

Deux répondants ont affirmé avoir le projet de retourner vivre en Haïti une fois leurs études terminées au Québec.

«Je veux étudier parce que c'est maintenant ou jamais parce que j'ai l'âge et avec l'âge il y a la capacité d'étudier. Je veux étudier parce que je veux retourner chez moi et puis pour les enfants, je sais qu'il y a des concessions à faire, mais arrivée... arrivée après plusieurs années dans cet état, je pense retourner chez moi et c'est l'objectif aussi de mon mari » (Flore, 38 ans : chômage).

« [...] à long terme, je compte bien retourner en Haïti peut-être pour travailler dans les recherches parce que c'est pour ça, à chaque cours que je prends, à chaque pas, je regarde vers Haïti pour voir ce que je peux apporter soit en matière d'éducation, soit en matière de recherche pour aider les universités. Parce que je compte travailler dans les recherches dans les universités, pour aider parce que j'aime bien la façon dont les cours se donnent à l'université, c'est nettement différent en Haïti. Ici on voit en une session ce qu'on voit peut-être en 1 an ou en 2 ans [...] je compte mettre à profit ce que j'ai... tout ce que j'ai appris ici peut-être... je suis un peu comme ça. Pas politicien, mais j'aime aider [...] Il y a des trucs ici qui sont bons, que j'aime particulièrement et si j'ai la chance de retourner en Haïti peut être je vais faire pareil.» (Christian, 42 ans : étudiant).

## **Conclusion.**

Dans ce chapitre, nous avons présenté les données recueillies auprès des 12 répondants. Dans un premier temps, nous avons dressé un portrait de nos répondants. Ensuite, nous avons rapporté leurs expériences sur le marché du travail au Québec, nous nous sommes donc penchée sur les facteurs d'ordre micro-individuels, macro-structurel, et sur les facteurs liés au réseau qui ont favorisé ou constitué un blocage à l'accès de nos répondants sur le marché de l'emploi. Enfin, nous avons rapporté l'opinion des personnes que nous avons interrogées par rapport à leur trajectoire professionnelle et à celle des immigrants haïtiens des vagues précédentes (notre objectif ici était de déterminer si l'insertion en emploi leur paraissait plus facile à partir de 2010 ou avant).

Pour finir, nous réaliserons un bilan de notre recherche à la conclusion de cette étude en revenant sur les principaux résultats découlant de notre démarche.

## Conclusion

Notre objectif à travers cette recherche était de décrire l'expérience migratoire des immigrants haïtiens arrivés au Québec après le tremblement de terre du 12 janvier 2010. Ainsi pour répondre à notre question de recherche [*Comment se déroule l'expérience migratoire des Haïtiens venus au Québec après le tremblement de terre, en particulier comment s'effectue leur insertion sur le marché du travail?*] nous avons premièrement effectué une revue de littérature sur l'évolution de la politique d'immigration canadienne et québécoise qui a mis en lumière que c'est le passage d'un régime ségrégationniste à un régime universaliste, plus inclusif, à partir de 1962 qui a ouvert la voie à l'immigration vers le Canada et le Québec à plusieurs ressortissants de pays tels que l'Égypte, le Japon, les Philippines, les pays situés dans les Caraïbes, etc. Dans le cas qui nous occupait, nous avons donc pu constater, grâce à la consultation de différents travaux traitant de la présence de la population haïtienne sur le sol québécois, que l'immigration haïtienne au Québec a réellement commencé à partir des années 1960 et qu'elle a été favorisée par les changements effectués à la politique d'immigration canadienne.

Nous avons par ailleurs pu constater que, depuis, le Québec a accueilli, successivement, trois vagues d'immigrants d'origine ethnique haïtienne. En ce qui a trait à la situation de ces groupes au Québec, nous avons observé que la première vague a connu une situation économique et sociale, plus favorable que les deux vagues postérieures.

On notera par ailleurs que l'arrivée des Haïtiens dans la foulée du tremblement de terre témoigne d'une continuité avec l'évolution de la politique migratoire que nous avons décrite au premier chapitre. L'accueil du Canada et du Québec à cette population démontre en effet l'engagement de ces gouvernements en ce qui concerne l'immigration humanitaire. Mais comme nous l'avons

remarqué, tout en ouvrant ses portes à l'immigration humanitaire, le Québec continue malgré tout de contrôler ses frontières, les flux migratoires et les profils des personnes à immigrer au sein de la province. Cela est aussi le cas avec le programme spécial parrainage où, comme nous l'avons mentionné, un seuil de personnes à recevoir a été établi pour éviter, d'une part, une entrée non contrôlée de personnes et, d'autre part, de renouer avec la situation que la province avait connue à la fin des années 1950, marquée par la présence d'une forte main-d'œuvre immigrante peu qualifiée (arrivée grâce à un programme de parrainage) et ne correspondant pas aux besoins du marché de l'emploi.

C'est ainsi que les Haïtiens immigrant au Québec après le tremblement de terre ne sont pas tous arrivés par le programme spécial de parrainage. Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre 2, nous retrouvons aussi dans ce groupe des immigrants appartenant à la catégorie dite des « immigrants économiques », d'autres faisant partie de la catégorie du « regroupement familial ». À cet égard, nous avons pu constater que parmi les répondants ayant participé à notre étude le problème d'accès à l'emploi concerne à la fois les répondants qui ont été parrainés et ceux qui ont été sélectionnés sur la base de leurs qualifications.

Dans l'ensemble, l'analyse des entretiens nous a par ailleurs permis de dresser un portrait type de l'immigrant qui semble avoir plus de chance de s'intégrer économiquement au Québec. Celui-ci doit être bilingue (français et anglais), avoir une connaissance, si possible, antérieure du Québec, connaître les rouages du marché du travail, posséder un réseau large et diversifié, avoir un diplôme reconnu sur le marché et avoir déjà acquis une expérience de travail au Québec.

Les résultats obtenus à la suite de cette étude s'alignent ainsi avec les différentes recherches qui ont été effectuées sur la question de l'insertion en emploi de la population immigrante au Québec, et mettent en relief que le profil de l'individu occupe une place centrale dans son expérience sur

le marché du travail et détermine ses chances de succès ou d'échec dans le cadre de son projet d'insertion professionnelle.

Il ressort ainsi des entretiens que l'intégration socio-professionnelle des immigrants post-tremblement de terre dépend, selon les répondants, particulièrement de facteurs micro-individuels tels que : la maîtrise des langues officielles, la connaissance des stratégies favorisant l'insertion en emploi, la connaissance des pratiques locales et du fonctionnement du marché du travail et ainsi que des enjeux liés au statut d'immigration.

Au final, force est de constater, et cela nous a surpris, que très peu de répondants ont abordé la question de la discrimination. Cela peut sans doute en partie s'expliquer par le fait que les personnes que nous avons rencontrées sont des gens qualifiés, qui croient que leurs formations et leurs compétences personnelles et professionnelles constituent les principaux outils leur permettant d'accéder au marché du travail. Dans ces conditions, il n'est sans doute pas si surprenant de constater que nos répondants ont intégré le discours sur la compétition et l'individualisation et qu'ils ont eu tendance à « faire reposer sur eux-mêmes » le blâme des échecs qu'ils ont connus et des difficultés qu'ils ont rencontrées lors de la recherche d'emploi. En effet, plusieurs facteurs micro-individuels ont été identifiés comme obstacles à l'emploi et très peu de facteurs macro-structurels ont été mentionnés au moment des entretiens. Bien que nos entretiens ne permettent pas d'expliquer ce constat, il semble que l'explication que propose de Gaulejac fournisse un début de réponse. En d'autres mots, les personnes interrogées semblent avoir intériorisé ce qu'il appelle le discours sur « la lutte des places » les enjoignant à ne pas se contenter « d'être bon », mais d'être « le/la meilleur(e) » pour pouvoir concurrencer les "Québécois de souche" sur le marché de l'emploi :

« le lien social était fondé sur la triple obligation de donner, de recevoir et de rendre. [mais] Aujourd'hui, cette exigence est remplacée par la triple obligation d'être productif, d'être performant et d'être rentable. Chacun doit se vendre, transformer ses relations aux autres en relations utilitaristes, veiller à cultiver son « employabilité », optimiser son capital » (de Gaulejac 2006, 35).

Bref, « ce phénomène [de la lutte des places] renvoie chaque individu à lui-même pour batailler afin d'avoir une existence sociale, du côté de la compétition et du pouvoir, pour avoir les meilleures places de pouvoir » (de Gaulejac 2006, 34). Ce discours a-t-il été intériorisé avant le départ du pays d'origine ? Dans quelle mesure les différents acteurs de l'insertion (employeur, services d'intégration, agences gouvernementales) contribuent-ils à le véhiculer ? Voilà des questions qui restent en plan au terme de ce mémoire et qui nous apparaissent comme des pistes de réflexion importantes pour des recherches futures.

Enfin, nous réitérons que notre recherche, bien qu'elle ait réussi à mettre en lumière la situation sur le marché du travail de certains immigrants haïtiens de la quatrième vague, présente quelques limites puisqu'elle décrit à la réalité vécue par une partie de cette population et non par l'ensemble, ce qui limite les généralisations que nous pouvons extrapoler de nos recherches. Ainsi, même si nous avons à plusieurs reprises mentionné que le groupe des immigrants haïtiens arrivés après 2010 est hétérogène et présente un profil diversifié (que ce soit sur le plan linguistique, scolaire, de la connaissance antérieure du Québec, de l'ampleur de leur réseau, etc.) et que notre objectif en commençant ce mémoire était d'accéder à cette diversité, force est de constater qu'au moment du recrutement des répondants, nous avons eu de la difficulté à recueillir un échantillon représentatif de cette hétérogénéité.

La première difficulté que nous avons rencontrée fut celle de recruter des répondants de sexe masculin, ce qui nous aurait permis d'aborder la question du genre dans notre réflexion sur les

processus d'immigration et d'intégration de ce groupe. Les résultats de cette recherche ne sont donc pas en mesure de témoigner si l'expérience migratoire et la trajectoire professionnelle de ces immigrants haïtiens ont été différentes pour les hommes et pour les femmes et ne nous ont pas non plus donné l'occasion d'aborder la question des stratégies familiales dans la recherche d'emploi, etc. Ainsi les questions suivantes n'ont pas été traitées dans ce mémoire : la recherche d'emploi a-t-elle été plus facile pour les hommes que pour les femmes? Les difficultés rencontrées par les hommes sont-elles les mêmes pour les femmes? La configuration de la dynamique familiale a-t-elle une incidence sur les parcours et les difficultés d'intégration socio-professionnelle.

De plus, parce que l'ensemble des répondants que nous avons interrogés a, minimalement, réussi des études de niveau collégial, notre échantillon n'est pas représentatif de l'hétérogénéité de ces immigrants eu égard à leur parcours académique. Ainsi, même si notre recherche nous a amenés à constater que les immigrants qualifiés de l'actuelle vague avaient tendance à porter la responsabilité des échecs ou des succès rencontrés sur le marché du travail, il est possible que le fait d'interroger des immigrants moins qualifiés aurait pu nous aider à savoir le même constat pouvait s'appliquer ou, si au contraire, ces derniers auraient eu tendance à rejeter la responsabilité de leurs difficultés sur des facteurs macro-structurels (notamment la discrimination ou le racisme, la politique d'immigration, etc.) ou sur des entités plus larges et extra-individuel (le gouvernement, les organismes communautaires, les employeurs, etc.).

*Stricto sensu*, les entretiens réalisés nous ont donc permis de voir et d'appréhender la situation, sur le marché du travail québécois, des Haïtiens post-tremblement de terre, détenant un diplôme supérieur au diplôme collégial. Cela dit, on notera en terminant que nous avons tout de même réussi à faire en sorte que notre échantillon reflète en partie l'hétérogénéité de ce groupe. En

effet, nous avons rencontré, à la fois, des gens parrainés, des personnes qui avaient obtenu leur résidence permanente avant la catastrophe et d'autres qui l'ont obtenu après le 12 janvier 2010 (notamment grâce à la décision du gouvernement Canadienne d'accorder la priorité au traitement des demandes de regroupement familial déjà en cours). Nous avons aussi interrogé des répondants diversifiés eu égard à la connaissance antérieure qu'ils avaient du Québec, eu égard à l'ampleur de leur réseau et eu égard à leur domaine d'étude et d'activité (santé, éducation, assurances, etc.).

Dans ces circonstances, il ne semble pas exagéré de conclure que ce mémoire contribue à une meilleure compréhension de l'insertion socio-professionnelle des immigrants Haïtiens post-tremblement de terre et qu'il démontre dans une assez large mesure que la qualité de celle-ci va dépendre du profil de l'immigrant haïtien.

## Bibliographie

- Alami, Sophie, Desjeux, Dominique et Garabau-Moussaoui, Isabelle. 2009. *Les méthodes qualitatives*. Paris : Presses universitaires de France. En ligne. <http://www.cairn.info/les-methodes-qualitatives--9782130535270-page-3.htm> (Page consultée le 6 mars 2014).
- Albarello Luc. 2003. «Apprendre à chercher : l'acteur social et la recherche scientifique». En ligne. [http://books.google.ca/books?id=xnV4hfHk5nAC&pg=PA65&lpg=PA65&dq=entretien+individuel+et+entretien+collectif&source=bl&ots=ZlBx9mAvs\\_&sig=S6xlqSwkG2lrkZl-FjyDD6C-46o&hl=fr&sa=X&ei=4pt-Ua-NM-iv0AGW-4CYBQ&ved=0CG8Q6AEwCQ#v=onepage&q=entretien%20individuel%20et%20entretien%20collectif&f=false](http://books.google.ca/books?id=xnV4hfHk5nAC&pg=PA65&lpg=PA65&dq=entretien+individuel+et+entretien+collectif&source=bl&ots=ZlBx9mAvs_&sig=S6xlqSwkG2lrkZl-FjyDD6C-46o&hl=fr&sa=X&ei=4pt-Ua-NM-iv0AGW-4CYBQ&ved=0CG8Q6AEwCQ#v=onepage&q=entretien%20individuel%20et%20entretien%20collectif&f=false) (Page consultée le 2 avril 2014).
- Ambroise Dorino Gabriel S.J. 2009. «En vue de l'action : portrait de la communauté haïtienne au Québec». En ligne. [http://cjf.qc.ca/userfiles/file/Haiti\\_Portrait-pour-action.pdf](http://cjf.qc.ca/userfiles/file/Haiti_Portrait-pour-action.pdf) (Page consultée le 26 février 2012).
- Amnistie Internationale. 2013. «Trois ans après le séisme en Haïti, de très nombreuses personnes sont toujours sans logement». En ligne. <https://www.amnesty.org/fr/articles/news/2013/01/haiti-three-years-earthquake-housing-situation-catastrophic/> (Page consultée le 13 mars 2013).
- Archambault, Ariane et Corbeil Jean-Claude. 1982. *L'enseignement du français, langue seconde, aux adultes*. Québec : Le Conseil de la langue française.
- Beaud, Stéphane. 1996. «L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'«entretien ethnographique»». *Politix* 9 (no) 35 : 226-257. En ligne. [http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/polix\\_0295-2319\\_1996\\_num\\_9\\_35\\_1966](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/polix_0295-2319_1996_num_9_35_1966) (Page consultée le 29 février 2013).
- Boijoli, Andréanne. 2014. «D'Haïti à Montréal... » *Entre-vues* 5 (no 7) : 1-4.
- Boutin Gérald. 1997. *L'entretien de recherche qualitatif*. Québec : Presse de l'Université du Québec.
- Canada. *Acte concernant l'immigration et les immigrants, 1906*. SC 6 Édouard VII, C-19. P 109-126. <http://www.quai21.ca/recherche/histoire-d-immigration/acte-de-l-immigration-1906> (Page consultée le 21 mars 2014).
- Canada. *Acte concernant l'immigration et les immigrants, 1910*. SC 9-10 Édouard VII, C-27. P 213-248. En ligne. <http://www.quai21.ca/recherche/histoire-d-immigration/l-acte-d-immigration-1910> (Page consultée le 21 mars 2014).
- Canada. *Acte concernant l'immigration et les immigrants, 1952*. SC 1 Elizabeth II, C-42. p 245279. En ligne. <http://www.quai21.ca/recherche/histoire-d-immigration/livre-blanc-sur-l-immigration-1966> (Page consultée le 21 mars 2014).

- Canada. Bureau du Conseil privé. *Glossaire - Décrets*. Canada. Bureau du Conseil privé. En ligne. <http://www.pco-bcp.gc.ca/index.asp?lang=fra&page=secretariats&sub=oic-ddc&doc=gloss-fra.htm> (Page consultée le 12 février 2015).
- Canada. Citoyenneté et Immigration. 2000. *Les artisans de notre patrimoine : La citoyenneté et l'immigration au Canada de 1900 à 1977*. Canada. Citoyenneté et Immigration. En ligne. <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/patrimoine/index.asp> (page consultée le 4 février 2014).
- Canada. Citoyenneté et Immigration. 2009. *Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*. Canada : Citoyenneté et Immigration. En ligne. <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2008/permanents/> (Page consultée le 28 juillet 2013).
- Canada. Citoyenneté et Immigration. 2015. *Fonctionnement d'Entrée Express*. Citoyenneté et Immigration. En ligne. <http://www.cic.gc.ca/francais/entree-express/index.asp> (Page consultée le 12 avril 2015).
- Canada. Commission canadienne des droits de la personne. *Les immigrants*. Canada : Commission canadienne des droits de la personne. En ligne. <http://www.chrc-ccdp.ca/fr/getBriefed/1900/immigrants.asp> (Page consultée le 12 septembre 2013).
- Canada. *Immigration regulations* 18 Janvier 1962.-A-1-a, volume 2269, PC 1962-86.
- Canada. Statistique Canada. 2013. *Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada*. Canada. Statistique Canada. En ligne. <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.pdf> (Page consultée le 3 septembre 2014).
- Canada. *La politique d'immigration du Canada*. 1966. En ligne. <http://www.quai21.ca/recherche/histoire-d-immigration/livre-blanc-sur-l-immigration-1966> (Page consultée le 22 mars 2014).
- Chagnon Jonathan. 2013. *Migrations : internationales, 2010 et 2011*. En ligne. <http://www.statcan.gc.ca/pub/91-209-x/2013001/article/11787-fra.htm> (Page consultée le 17 mars 2014).
- Chicha, Marie-Thérèse et Erick CHAREST (2008) « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal. Politiques et Enjeux », *Choix*, no. 2 (Mars). En ligne. <http://irpp.org/wp-content/uploads/assets/research/diversity-immigration-and-integration/lintegration-des-immigres-sur-le-marche-du-travail-a-montreal/vol14no18.pdf> (Page consultée le 12 mai 2013).
- Chicha, Marie-Thérèse. 2009. « Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal ». Fondation Canadienne des Relations Raciales.
- De Gaulejac Vincent. 2006. « La part maudite du management : l'idéologie gestionnaire ». *Empan* 1 (n° 61) : 30-35.

En ligne. [www.cairn.info/revue-empan-2006-1-page-30.htm](http://www.cairn.info/revue-empan-2006-1-page-30.htm). (Page consultée le 5 mars 2015).

Deglise Fabien. 2010. « Haïti : Québec assouplit ses critères d'immigration ». *Le Devoir* (Québec), 4 février. En ligne. <http://www.ledevoir.com/politique/quebec/282392/haïti-quebec-assouplit-ses-criteres-d-immigration> (Page consultée le 12 juin 2014).

Dejean, Paul. 1978. *Les Haïtiens au Québec*, Montréal, PUQ.

Dostaler Gilles. 1982. *La crise et sa gestion au Québec*. En ligne. [http://classiques.ugac.ca/contemporains/dostaler\\_gilles/crise\\_et\\_sa\\_gestion\\_qc/crise\\_et\\_sa\\_gestion\\_qc.pdf](http://classiques.ugac.ca/contemporains/dostaler_gilles/crise_et_sa_gestion_qc/crise_et_sa_gestion_qc.pdf) (Page consultée le 13 mai 2013).

Dubuisson Wilfrid. 1988. *Immigration et intégration sociale des Haïtiens au Québec*. Sherbrooke : Naaman.

Fleras, Augie et Jean Leonard Elliot. 1992. *The Nations Within: Aboriginal-State Relations in Canada, the United States, and New Zealand*. Toronto : Université d'Oxford.

Fortin, Sylvie. 2000. « Pour en finir avec l'intégration... », *Document de travail*, Groupe de recherche ethnicité et société, Montréal : Centre d'études ethniques, 34 p.

Foudriat Michel. 2005. *Sociologie des Organisations: La Pratique du Raisonnement*. Paris : Pearson Education.

Gagné Madeleine, Mireille Baillargeon, Claire Benjamin et Benoit Audet. 1983. « Déterminer un niveau d'immigration pour le Québec : pourquoi, comment? » *Cahiers québécois de démographie*, 12, (no 2) : 207-215. En ligne. <http://www.erudit.org/revue/cqd/1983/v12/n2/600506ar.pdf> (Page consultée le 13 juin 2014).

Godin, Jean-François. 2005. *Immigration et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années*. Thèse de Doctorat, Sciences Humaines et Appliquées : Université de Montréal.

Granovetter Mark S. 1973. « The Strength of Weak Ties ». *The American Journal of Sociology*, 78, (no. 6) : 1360-1380. En ligne. <http://links.jstor.org/sici?sici=0002-9602%28197305%2978%3A6%3C1360%3ATSOWT%3E2.0.CO%3B2-E> (Page consultée le 2 mars 2015).

Grieco Elisabeth et Boyd Monica. 1998. « Women and Migration : Incorporating Gender Into International Migration Theory ». En ligne. <http://www.migrationpolicy.org/article/women-and-migration-incorporating-gender-international-migration-theory/> (Page consultée le 20 février 2015).

Icart, Jean-Claude. 2004. « Le Québec et Haïti : une histoire ancienne ». *Cap-aux-Diamants : la revue d'histoire du Québec*, (n° 79) : 30-34. En ligne <http://www.erudit.org/culture/cd1035538/cd1045095/7190ac.pdf> (Page consultée le 3 octobre 2013).

- Icart Lyonel. 2006, « Haïti-en-Québec : notes pour une histoire ». *Ethnologies*, vol. 28 (n° 1) : 45-79. En Ligne <http://www.erudit.org/revue/ethno/2006/v28/n1/014148ar.pdf> (Page consultée le 23 mai 2012).
- Jean-Baptise, Jacqueline. 1977. *Les Haïtiens au Canada = Ayisyin nan Kanada*. Ottawa : Ministre d'État multiculturalisme.
- Labelle Micheline. 1988. «La gestion fédérale de l'immigration internationale au Canada.» En ligne. [http://classiques.uqac.ca/contemporains/labelle\\_micheline/gestion\\_federale\\_immigration/gestion\\_federale\\_immigration.html](http://classiques.uqac.ca/contemporains/labelle_micheline/gestion_federale_immigration/gestion_federale_immigration.html)(Page consultée le 16 juin 2013).
- La langue n'est pas le facteur principal. 2007. *Radio Canada*. En ligne. <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/National/2007/11/25/002-Langue-immigrants-BT.shtml#!> (Page consultée le 28 février 2014).
- Lebeuf, Sophie-Hélène. 2011. *Parrainage humanitaire : beaucoup d'appelés, peu d'arrivées*. En ligne. <http://blogues.radio-canada.ca/haiti-seisme/2011/01/13/parrainage-humanitaire-beaucoup-dappelles-peu-darrivees/> (Page consultée le 12 février 2015).
- Lee Everett. S. 1966. «A Theory of Migration». *Demography* 3:47-57.
- Legault Gisèle, Rachédi Lilyane. 2008. *L'intervention interculturelle*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Legavre, Jean-Baptiste.1996. « La «neutralité» dans l'entretien de recherche. Retour personnel sur une évidence.» *Politix*. 9 (no 35). Troisième trimestre : 207-225.
- Loraine, Savoie-Zajc. 2009. «L'entrevue semi-dirigée». Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche en sciences sociales: de la problématique à la collecte des données*. 5e éd. : 337-360. Québec : Les Presses de l'Université du Québec
- Manègre, Jean -Francois. 1993. *L'Immigration et le marché du travail: un état de la question*. Montréal, Québec: Conseil des communautés culturelles et de l'immigration.
- Marchand, Ronald. 1981. *Immigration et adaptation des haïtiens à Montréal*. Mémoire. Département d'anthropologie. Université de Montréal.
- Mies B. Matthew et Huberman A. Michael. 2003. *Analyse des données qualitatives*. Paris : De Boeck Université.
- Morokvasic, Mirjana. 2008. «Femmes et genre dans l'étude des migrations : un regard rétrospectif ». *Les cahiers du CEDREF* 16. En ligne. <http://cedref.revues.org/575> (Page consultée le 10 novembre 2014).
- Neill Ghyslaine. 1985. «Classe, sexe et trajectoire socio-professionnelle : le cas de l'immigration haïtienne au Québec». *Cahiers québécois de démographie* 14 (no 2) : 259-273. En ligne. <http://id.erudit.org/iderudit/600574ar> (Page consultée le 16 janvier 2013).

- Noiseux Yanick. 2012. «Le travail atypique au Québec. Les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi.» *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, vol. 7 ( n° 1) : 28-54. En ligne.  
[http://www.remest.ca/documents/NoiseuxREMESTVol7no1CORR\\_2YNyn\\_JUINrevTex2.pdf](http://www.remest.ca/documents/NoiseuxREMESTVol7no1CORR_2YNyn_JUINrevTex2.pdf) (Page consultée le 3 mars 2015).
- Parant Marc. 2001. «Les politiques d'immigration du Canada : stratégies, enjeux et perspectives». *Centre d'études et de recherches internationales, Science Po.* (no 80). En ligne.  
<http://www.sciencespo.fr/ceri/sites/sciencespo.fr.ceri/files/etude80.pdf> (Page consultée le 13 avril 2013).
- Piché Victor. 1989. *L'immigration haïtienne au Québec. Modalités d'insertion*. Colloques, Université de Montréal.
- Piché Victor, Jean Renaud et Lucie Gingras. 2003. « L'insertion économique des nouveaux immigrants sur le marché du travail : une approche longitudinale», *Sociologie et sociétés*, vol. 35.
- Piché, Victor et Jean Renaud. 2002. « Immigration et intégration économique : peut-on mesurer la discrimination? » in R. Côté et M. Venne (éd.), *L'annuaire du Québec 2003*. Québec: Fidès.
- Piché Victor. 2013b, « Les fondements des théories migratoires contemporaines ». Dans Piché Victor. (dir.), 2013, *Les théories de la migration*, Paris, Ined, Les Manuels/Textes fondamentaux : 19-60.
- Piché, Victor. 1989. « L'immigration haïtienne au Québec, modalité d'insertion». Dans Antoine Philippe et Sidiki Coulibaly. *L'insertion urbaine des migrants en Afrique*. Paris, ORMSTOM : 202-221. En ligne. [http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins\\_textes/pleins\\_textes\\_7/divers2/26861.pdf](http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/pleins_textes_7/divers2/26861.pdf). (Page consultée le 27 avril 2012).
- Pierre Samuel. 2007. *Ces Québécois venus d'Haïti : contribution de la communauté haïtienne à l'édification du Québec moderne*. Montréal. École Polytechnique.
- Potvin, Marise. 2007. « La réciprocité des regards entre deux générations d'origine haïtienne au Québec», *Revue Migrations Société*, numéro thématique Citoyens et enfants de l'immigration (dir. E. Santelli), vol. 19, (no. 113) : 169-206.
- Proux Bruno-Charles. La dérive de l'immigration Haïtienne. En ligne.  
<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMAAnalyse?codeAnalyse=1714> (Page consultée le 18 avril 2014).
- Québec. Ministère immigration Diversité et Inclusion. 2012. *Deux ans après le séisme en Haïti. Québec. Ministère immigration Diversité et Inclusion*. En ligne.  
<http://www.midi.gouv.qc.ca/fr/presse/communiques/com20120111.html> (Page consultée le 3 mai 2013).

- Québec. Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'inclusion. 2014. *Guide du parrain : catégorie du regroupement familial*. Québec. Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'inclusion. En ligne. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/parrainage/guide-parrain.pdf> (Page consultée le 12 janvier 2015).
- Québec. Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'inclusion. 2014. *Population immigrée au Québec et dans les régions en 2011 : caractéristiques générales*. Québec. Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'inclusion. En ligne. [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PopulationImmigree\\_QC\\_CaracteristiquesGenerales\\_2011.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PopulationImmigree_QC_CaracteristiquesGenerales_2011.pdf) (Page consultée le 3 septembre 2014).
- Québec. Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'inclusion. 2012. *Partage des compétences entre les deux gouvernements*. En ligne. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/refugies-autres/immigration-humanitaire/partage-competences.html> (Page consultée le 24 janvier 2015).
- Québec. Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'inclusion. 2014. *Portrait statistique de la population d'origine ethnique haïtienne au Québec en 2011*. Québec. Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'inclusion. En ligne. <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/diversite-ethnoculturelle/com-haitienne-2011.pdf> (Page consultée le 15 octobre 2014).
- Québec. Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'inclusion. *Durée du parrainage (engagement)*. Québec. Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'inclusion. En ligne. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/parrains-parraines/information-parrainage/duree-parrainage.html> (Page consultée le 12 mai 2013).
- Renaud, Jean et Tristan Cayn. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Étude réalisée pour le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.
- Renaud, Jean Victor Piché et Jean-François Godin. 2003. « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec » in *Sociologie et Sociétés 1*( no XXXV) : 165-184. En ligne. <http://www.erudit.org/revue/lcg/2001/v2/n1/009421ar.pdf> (Page consultée le 6 septembre 2013).
- Renaud, Jean Lucie Gingras, Sébastien Vachon, Christine Blaser, Jean-François Godin et Benoît Gagné. 2001. « Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989 ». *Les Cahiers du Gres 2* (n° 1) : 29-40. En ligne. <http://www.erudit.org/revue/lcg/2001/v2/n1/009421ar.pdf> (Page consultée le 25 septembre 2013).

Savoie-Zajc L. 2009. *L'entrevue semi-dirigée, dans Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données*. 5e édition, sous la direction de Benoit Gauthier, PUQ.

Sjaastad, Larry A. 1962. "The costs and returns of human migration." *Journal of Political Economy* 70 : 80-93.

Soussi, Sid Ahmed. 2013. «Les flux du travail migrant temporaire et la précarisation de l'emploi : une nouvelle figure de la division internationale du travail ?» *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)* 8, n°2 : 145-170. En ligne.  
[http://www.remest.ca/documents/7Soussi\\_REMESTVol8No2.pdf](http://www.remest.ca/documents/7Soussi_REMESTVol8No2.pdf) (Page consultée le 6 mars 2015).

Troper Harold. 2013. Immigration. Dans l'*Encyclopédie canadienne*. En ligne.  
<http://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/immigration/> (Page consultée le 15 novembre 2014).

Young Margaret. 1998. *L'immigration : L'accord Canada-Québec*. En ligne.  
<http://www.publications.gc.ca/collections/Collection-R/LoPBdP/BP/bp252-f.htm> (Page consultée le 29 mai 2013).

## Annexes

### 1. Grille d'entretien

#### 1) La trajectoire professionnelle.

- Racontez-nous votre expérience professionnelle.

Thèmes qui nous intéressent :

1. Niveau d'études.
  2. Domaine d'études.
  3. Emploi occupé avant la migration
  4. Emploi occupé actuellement ou période de chômage.
  5. Domaine d'emploi et concordance ou non avec champs d'études.
  6. Forme d'emploi (typique ou atypique (temps partiel, sous
  7. contrat)).
- Parlez-nous des bons et/ou mauvais côtés des emplois occupés au Québec.
  - Comment vous vous êtes pris pour trouver un emploi au Québec? (Stratégies développées pour accéder à l'emploi : retour aux études ? Réorientation professionnelle?)

#### 2) Les obstacles à l'insertion professionnelle.

- Quels sont les différents problèmes rencontrés lors de la recherche d'emploi? (discrimination, déqualification, etc.)
- En quoi le métier exercé en Haïti vous a permis de trouver un emploi au Québec?
- Pensez-vous que la situation a été plus facile pour ceux qui se sont installés au Québec avant vous?
- Est-ce que le fait d'être Haïtien a facilité ou rendu difficile l'insertion en emploi? Comment?

#### 3) Évaluations des ressources disponibles.

- Laquelle ou lesquelles des ressources d'aide à l'emploi avez-vous utilisées lors de votre recherche de travail? (Organisme communautaire, programme d'emploi, réseau social.) Ont-ils été utiles? Qu'est-ce qui selon vous devrait être changé ou amélioré?
- Votre réseau social a-t-il joué un rôle dans le choix du domaine d'emploi, d'étude, du lieu de travail, etc.?

#### 4) Aspirations et réalisation

- Parlez-nous de vos attentes avant la migration et vos réalisations actuelles.
- Que prévoyez-vous faire maintenant? (Retour aux études, migration vers une autre province, un autre pays, retour en Haïti...)
- Selon vous quelles mesures doivent être prises dans le but d'améliorer la situation des Haïtiens au Québec?

#### Clôture

- Nous arrivons à la fin de l'entretien, il y a-t-il autre chose que vous voudriez ajouter?
- Serait-il possible de vous recontacter si le besoin se présente?

## 2. Grille de données

<b>Âge</b>	....
<b>Sexe</b>	Femme <input type="checkbox"/> Homme <input type="checkbox"/>
<b>Situation matrimoniale</b>	Célibataire <input type="checkbox"/> Marié(é) <input type="checkbox"/> Divorcé(e) <input type="checkbox"/>
<b>Nombre d'enfants</b>	....
<b>Présence de membre de la famille au Québec avant la migration.</b>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
<b>Connaissance antérieure du Québec.</b>	Très bonne <input type="checkbox"/> Bonne <input type="checkbox"/> Moyenne <input type="checkbox"/> Mauvaise <input type="checkbox"/> Très mauvaise <input type="checkbox"/>
<b>Situation économique en Haïti.</b>	Très bonne <input type="checkbox"/> Bonne <input type="checkbox"/> Moyenne <input type="checkbox"/> Mauvaise <input type="checkbox"/> Très mauvaise <input type="checkbox"/>
<b>Situation économique au Québec.</b>	Très bonne <input type="checkbox"/> Bonne <input type="checkbox"/> Moyenne <input type="checkbox"/> Mauvaise <input type="checkbox"/> Très mauvaise <input type="checkbox"/>
<b>Niveau de satisfaction vis-à-vis de l'emploi occupé en Haïti.</b>	Très satisfait <input type="checkbox"/> Satisfait <input type="checkbox"/> peu satisfait <input type="checkbox"/> pas du tout satisfait <input type="checkbox"/>
<b>Niveau de satisfaction vis-à-vis de l'emploi occupé au Québec.</b>	Très satisfait <input type="checkbox"/> Satisfait <input type="checkbox"/> peu satisfait <input type="checkbox"/> pas du tout satisfait <input type="checkbox"/>

