

Université de Montréal

**La place occupée par les plateformes numériques de travail dans le parcours d'intégration
socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s au Québec**

Enquête exploratoire auprès des travailleur·euse·s de livraison de nourriture

Par

Louis-Alexandre Girard

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 Maîtrise
ès sciences (M. Sc.) en sociologie

Août 2022

© Louis-Alexandre Girard, 2022

Université de Montréal

Département de sociologie, Faculté des arts et des sciences

Ce mémoire intitulé

**La place occupée par les plateformes numériques de travail dans le parcours d'intégration
socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s au Québec**

Enquête exploratoire auprès des travailleur·euse·s de livraison de nourriture

Présenté par

Louis-Alexandre Girard

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Stéphane Moulin, Président-rapporteur

Yanick Noiseux, Directeur de recherche

Marie-Laure Dioh, Membre du jury

Résumé

En raison de certaines barrières structurelles d'accès à l'emploi qu'elles rencontrent, plusieurs personnes immigrantes nouvellement arrivées sont reléguées vers les emplois faiblement rémunérés et dits « peu qualifiés ». Dans le prolongement de ces dynamiques, des études montrent que les personnes issues de l'immigration sont surreprésentées au sein des plateformes numériques de travail, une forme d'emploi précaire en raison notamment des faibles salaires octroyés et de l'imposition d'un statut de travailleur autonome limitant l'accès à différents régimes de protections sociales. Malgré ce constat, peu d'études québécoises et canadiennes ont exploré le lien entre l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes et le travail de plateformes. À partir d'entretiens semi-dirigés réalisés auprès de 17 travailleur·euse·s de plateformes numériques de livraison de nourriture, ce mémoire s'interroge sur la place qu'occupent ces plateformes dans le parcours d'intégration socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s au Québec. Les résultats de cette enquête exploratoire portent à adopter un regard nuancé sur la situation des personnes immigrantes nouvellement arrivées et travailleur·se·s de plateformes. Malgré leur haut niveau de diplomation et leurs expériences de travail antérieures, la majorité des participant·e·s n'était pas parvenue à occuper un emploi correspondant à leurs qualifications et à leurs attentes dans les mois et les années suivant leur arrivée au Québec. Avant de travailler sur les plateformes, ils et elles s'étaient d'abord tourné·e·s vers le travail salarié déqualifiant, faiblement rémunéré et qui les exposait à plusieurs contraintes de travail. En dépit des conditions de travail précaires offertes et des nombreuses insatisfactions exprimées par les participant·e·s, les plateformes numériques de travail représentent néanmoins une alternative avantageuse puisqu'elles s'accompagnent parfois d'une meilleure rémunération, d'un moindre effort physique, ainsi que d'un plus grand contrôle sur les heures et horaires de travail. Pour l'ensemble des participant·e·s, le travail de plateforme constitue une activité temporaire et s'inscrit plus largement dans des projets professionnels et migratoires – dans le cas des résident·e·s temporaires -, mais aussi dans un contexte marqué par la pandémie de COVID-19. Le passage au travail de plateforme constitue une forme de stratégie mobilisée par les participant·e·s pour surmonter les différentes contraintes – économiques, conciliation des sphères de vie, statut migratoire restrictif - rencontrées dans le cadre de leur parcours d'intégration socioprofessionnelle et faciliter le passage à une situation favorable.

Mots-clés

Plateformes numériques de travail, livraison de nourriture, personnes immigrantes, nouveaux·elles arrivant·e·s, intégration socioprofessionnelle, précarité, agentivité.

Abstract

Due to certain structural barriers to accessing employment, many newly arrived immigrants are relegated to low-paying, so-called "low-skilled" jobs. As an extension of these dynamics, studies show that people of immigrant background are overrepresented in digital work platforms, a form of precarious employment due in particular to the low wages paid and the imposition of a self-employed status that limits access to various social protection schemes. Despite this observation, few Quebec and Canadian studies have explored the link between the socio-professional integration of immigrants and digital platforms. Based on semi-structured interviews with 17 workers of digital food delivery platforms, this thesis examines the role of these platforms in the socio-professional integration of newcomers to Quebec. The results of this exploratory study suggest a nuanced view of the situation of newly arrived immigrants and platform workers. Despite their high level of education and previous work experience, the majority of participants had not managed to find a job that matched their qualifications and expectations in the months and years following their arrival in Quebec. Before working on the platforms, they had first turned to low-skill, low-paying salaried work that exposed them to several work constraints. Despite the precarious working conditions offered and the many dissatisfactions voiced by the participants, digital work platforms nevertheless represent an advantageous alternative since they are sometimes accompanied with better pay, less physical effort, and greater control over working hours and schedules. For all the participants, platform work is a temporary activity and is part of their professional and migratory projects - in the case of temporary residents - but also in a context marked by the COVID-19 pandemic. The transition to platform work constitutes a form of strategy mobilized by the participants to overcome the various constraints - economic, reconciliation of spheres of life, restrictive migratory status - encountered in the course of their socio-professional integration and to facilitate the transition to a favorable situation.

Keywords

Digital work platforms, food delivery, immigrants, newcomers, socio-professional integration, precarity, agentivity.

Table des matières

Introduction	1
Chapitre 1 - Mise en contexte et revue de la littérature	7
1.1 - Le système d'immigration canadien et québécois et les enjeux de l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec : Mise en contexte	7
1.2 - La littérature scientifique sur les facteurs de la mobilité internationale	13
1.3 - Les parcours d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec	17
1.3.1 - Les facteurs explicatifs des difficultés d'intégration socioprofessionnelle des immigrant·e·s au Québec	20
1.3.2 - Travail précaire chez les personnes immigrantes	26
1.3.3 - Les stratégies d'intégration au marché du travail	28
1.4 - Transformation du marché du travail : flexibilité et précarité	31
1.4.1 - Les Trente Glorieuses et l'émergence de la société salariale	31
1.4.2 - La mobilisation du concept de précarité dans la littérature française et québécoise : un bref historique	34
1.4.3 - Le travail autonome, un travail précaire ?	45
1.5 - Les plateformes numériques de travail : un nouveau marché en expansion	51
1.5.1 - Expérience du travail de plateforme et l'enjeu du statut professionnel	52
1.5.2 - Caractéristiques sociales des travailleur·euse·s de plateforme	55
1.5.3 - Motivations et déterminants qui poussent les personnes à travailler sur ces plateformes	59
Conclusion du premier chapitre	65
Chapitre 2 - Cadre conceptuel	67
2.1 - Précision sur la définition du concept « d'intégration socioprofessionnelle » et sur les facteurs explicatifs d'une plus grande difficulté d'intégration chez les personnes immigrantes	68

2.2 - Qu'entend-t-on par « précarité » et le « cumul des précarités » ?	69
2.3 - Une réelle place accordée à l'agentivité des personnes immigrantes et aux stratégies de résistance déployées	72
Chapitre 3 - Méthodologie	78
3.1 - Méthodologie qualitative - L'entretien semi-dirigé	78
3.2 - Critères de sélection des participant·e·s	79
3.3 - Méthodes de recrutement de l'échantillon	80
3.4 - Présentation des participant·e·s	82
3.5 - Le déroulement des entretiens	88
3.6 - Analyse et traitement des données	90
3.7 - Limites méthodologiques	94
Chapitre 4 - Résultats	96
4.1 - Le parcours migratoire	96
4.1.1 - Les facteurs ayant menés à la migration	96
4.1.2 - Les démarches d'immigration et d'installation	102
4.1.3 - Les réseaux sociaux	107
4.1.4 - Satisfaction à l'égard de leur projet migratoire : leur expérience au Québec correspond-elle à leur attente ?	110
4.2 - Le parcours professionnel des nouveaux·elles arrivant·e·s et leur expérience du travail de plateforme	112
4.2.1 - L'intégration des nouveaux·elles arrivant·e·s au sein d'emplois salariés	113
4.2.2 - Le travail de plateforme	120
4.3 - Conclusion du chapitre des résultats	138
Chapitre 5 - Discussion	141
5.1 - Le parcours d'intégration socioprofessionnelle	141
5.1.1 - La phase prémigratoire	144

5.1.2 - La phase post-migratoire.....	145
5.1.3 - La projection dans l'avenir	146
5.2 - Les profils types	147
5.2.1 - Les étudiant·e·s.....	147
5.2.2 - La personne à la recherche d'un emploi	149
5.2.3 - Les travailleur·euse·s ayant déjà obtenu un emploi à temps plein correspondant à leurs qualifications et à leurs attentes	150
5.3 - L'atteinte des objectifs personnels et professionnels, un rapport dynamique et dialectique entre contrainte(s) et résistance(s).....	151
5.3.1 - Objectifs et attentes.....	154
5.3.2 - Contraintes et précarités.....	154
5.3.3 - Agentivité et formes de résistances.....	157
Conclusion	160
Annexes	168
Annexe A : Affiche promotionnelle numérique visant au recrutement des participant·e·s.....	168
Annexe B : Grille d'entretien	169
1 - Phrase d'introduction - Première question.....	169
2 - Processus migratoire	169
3 - Parcours d'intégration professionnelle	169
4 - Travail de plateforme	170
5 - Travail salarié.....	171
6 - Trajectoire professionnelle / projection dans le futur	171
Clôture.....	171
Données sociodémographiques	171
Bibliographie	172

Remerciements

En plus d'être l'aboutissement d'un long parcours d'études, ce mémoire est le fruit de trois années de grandes réflexions et de persévérance, dont deux d'entre elles ont été marquées par l'isolement lié à la pandémie de COVID-19 et par la conciliation, parfois difficile, entre travail et études. Cet accomplissement n'aurait pas été possible sans l'appui de nombreuses personnes qui me sont chères, qui m'ont soutenu et encouragé durant toutes ces années et qui méritent désormais mes plus sincères remerciements.

Ainsi, j'aimerais d'abord remercier mon directeur, Yanick Noiseux qui m'a accompagné tout au long de ce projet de recherche. Ses nombreux commentaires et suggestions m'ont permis d'enrichir la qualité et la rigueur de mon travail. Je le remercie également de m'avoir offert ses conseils lors de la présentation de ma demande de bourse pour le *Conseil de recherches en sciences humaines* (CRSH) en 2019.

J'aimerais aussi remercier mes collègues et amies Ariane Gaudreault-Bégin et Karine Perreault qui m'ont donné la chance de travailler, dès le début de mes études universitaires, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). C'est notamment grâce à elles que j'ai développé mes connaissances et nourri mon intérêt et ma sensibilité à l'égard des enjeux rencontrés par les personnes immigrantes sur le marché du travail.

Je remercie aussi ma copine, Johanna Cony, qui m'a soutenu émotionnellement tout au long de cette aventure. Johanna m'a notamment accompagné lors du recrutement de mes participant·e·s, lorsque j'effectuais des livraisons pour m'imprégner de mon objet de recherche, lorsque je réfléchissais à mes résultats et lorsque je devais me lever au petit matin pour parvenir à rédiger la semaine, avant de débiter ma journée de travail. Elle a travaillé fort pour lire, relire et commenter ce mémoire. Elle a été présente et patiente du début à la fin.

Pour finir, j'aimerais surtout remercier mes parents, Johanne Perreault et Mario Girard qui m'ont toujours encouragé dans mes projets et qui m'ont supporté émotionnellement et financièrement pendant toutes ces années d'études. Mes parents m'ont transmis l'amour, la confiance et la détermination nécessaire à la réalisation de ce parcours d'études. Johanne et Mario, ce mémoire est aussi votre accomplissement à vous !

Introduction

En marge de la crise sanitaire actuelle, la société québécoise est confrontée à d'importants défis liés à son contexte démographique, caractérisé notamment par le vieillissement de sa population. Comme en témoignent les nombreuses manchettes des dernières années, le manque de personnel constitue un enjeu politique de premier plan et une préoccupation majeure du milieu patronal, puisqu'elle entraîne notamment des ralentissements de la productivité, ainsi que des bris de services dans plusieurs secteurs d'activités dits « essentiels », dont les services de soins de santé, le milieu de l'enseignement, les commerces de détail et l'industrie de la production alimentaire¹²³. À cet égard, dans son *Enquête sur les postes vacants et les salaires* (EPVS), Statistique Canada estimait qu'au quatrième trimestre de 2021, un peu plus de 238 000 postes étaient à combler au Québec, alors que ce nombre se situait à plus de 52 000 au quatrième trimestre de 2015⁴.

Dans ce contexte, plutôt que de répondre à des motifs d'ordre humanitaire, l'immigration est d'abord et avant tout envisagée de manière instrumentale, comme un puissant levier économique et démographique pour le Québec (Boulet, 2013). Chaque année, environ 50 000 personnes immigrantes y sont admises et plus de 100 000 ressortissant·e·s étranger·ère·s se voient offrir un permis de séjour temporaire pour y travailler ou entreprendre des études (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2020a, 2020b).

Alors que les résident·e·s permanent·e·s sont majoritairement sélectionné·e·s en fonction de l'expérience québécoise déjà obtenue, de leur niveau élevé de scolarité et du fait qu'ils et elles puissent occuper des emplois dits « qualifiés » dans des secteurs stratégiques, les gouvernements québécois et canadien misent de plus en plus sur l'augmentation du nombre de résident·e·s temporaires afin de combler rapidement et temporairement des postes dans des secteurs d'activité

¹ Le Soleil (2022). Pénuries de main-d'œuvre: les entreprises face à des choix difficiles.

[URL] : <https://www.lesoleil.com/2022/01/05/penuries-de-main-duvre-les-entreprises-face-a-des-choix-difficiles-5cc2f7749358d07dde99170a17d37260>

² La Presse (2022). Pénurie de main-d'œuvre en santé – Train de mesures au coût de 500 millions.

[URL] : <https://www.lapresse.ca/covid-19/2022-01-13/penurie-de-main-d-oeuvre-en-sante/train-de-mesures-au-cout-de-500-millions.php>

³ Le Devoir (2022). La pénurie de main-d'œuvre devrait se poursuivre en 2022.

[URL] : <https://www.ledevoir.com/economie/658959/se-battre-pour-attirer-les-travailleurs>

⁴ Statistique Canada. (2022) Tableau 14-10-0325-01 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées.

généralement « peu qualifiés » et délaissés par la population locale (Gravel, Bernstein, et *al.*, 2017). Par ailleurs, depuis la création du *Programme de l'expérience québécoise* (PEQ) en 2010, le passage par la résidence temporaire constitue dorénavant la manière la plus sûre et la plus mobilisée pour accéder à la résidence permanente (Fleury et *al.*, 2020)⁵.

Pour les personnes provenant de pays étrangers, et notamment celles provenant des pays du Sud, le Québec est perçu comme une société prospère où les opportunités professionnelles sont nombreuses et où il est possible d'améliorer sa qualité de vie, ainsi que celle de ses enfants (Dioh, 2015; Pellerin, 2013; Vultur et Germain, 2018). Bien que, théoriquement, l'immigration semble être une solution « gagnante-gagnante », tant pour la société d'accueil qui bénéficie d'une force de travail supplémentaire et d'un enrichissement culturel allant de pair avec l'accueil de nouveaux·elle·s arrivant·e·s, que pour le migrant·e qui pourra réaliser ses projets professionnels et espérer améliorer sa qualité de vie, de nombreuses études montrent toutefois que l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes ne se fait généralement pas sans embûches et qu'elle peut limiter ou compromettre les bénéfices que chacun des partis peut tirer de l'immigration (Boudarbat et Cousineau, 2010; Chicha et Charest, 2008).

Après avoir essuyé de nombreux refus lors de leurs démarches pour trouver un emploi correspondant à leurs attentes et à leurs qualifications, et puisqu'elles doivent rapidement répondre à des obligations financières, les personnes immigrantes - et plus spécifiquement celles arrivées au Québec depuis cinq ans ou moins -, sont conduites à se tourner vers des emplois généralement peu qualifiés, précaires, présentant plusieurs contraintes psychologiques et physiques de travail et où les droits des travailleur·euse·s sont peu ou pas respectés (Boulet, 2013; Gravel, Dubé, et *al.*, 2016; Kosny et *al.*, 2012; Lay et *al.*, 2018; Premji et Smith, 2013; Smith et Mustard, 2009). Les personnes immigrantes sont ainsi surreprésentées dans les agences de location de personnel (Raynault et *al.*, 2016; Salamanca Cardona, 2018), dans les petites entreprises et dans le travail autonome « dépendant » (Hou et Wang, 2011) ; des formes d'emplois généralement considérées comme atypiques et précaires (Bernier et *al.*, 2014; D'Amours, 2015).

Différents facteurs ont été mis de l'avant par les chercheur·euse·s pour expliquer le phénomène de déqualification professionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s et leur relégation vers les marchés

⁵ Comme nous le verrons, les réformes récentes du PEQ risquent de changer la donne à cet égard.

périphériques de l'emploi. À cet effet, les facteurs les plus souvent cités sont la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger, le manque d'expérience de travail au Canada, la faiblesse des réseaux sociaux, les barrières linguistiques, ainsi que la discrimination (Chicha et Charest, 2008). L'expérience de la déqualification peut par ailleurs entraîner de la déception et de la frustration pour les personnes immigrantes qui ont mis beaucoup d'énergie, de temps et d'argent dans leurs démarches d'immigration (Bédard et Macià, 2018; Boulet, 2016; Misiorowska et al., 2019; Pellerin, 2013). Elle implique également une perte pour la société d'accueil qui ne pourra tirer pleinement profit des connaissances et des compétences acquises par la personne immigrante (Boudarbat et Cousineau, 2010).

Dans le prolongement de ces dynamiques, les personnes issues de l'immigration sont surreprésentées dans le travail de plateforme (Berger et al., 2018; Fairwork, 2020; Jamil & Noiseux, 2018; Jeon et al., 2019; van Doorn et al., 2020; Vultur et al., 2022; Zwick, 2018), une activité de travail qualifiée de « précaire » par bon nombre de chercheur·euse·s (Jamil et Noiseux, 2018; Montgomery et Baglioni, 2020; Rosenblat et Stark, 2016a; Stanford, 2017; Zwick, 2018a). Ces plateformes numériques, dont l'existence remonte à quelques années seulement, se sont rapidement imposées dans le monde du travail - l'expansion des plateformes de livraison de nourriture ayant notamment été catalysée par la pandémie - et participeraient au processus, en marche depuis les années 1970, de démantèlement de la norme d'emploi fordiste (Jan, 2018), associée à une plus grande sécurité d'emploi et de meilleures conditions de travail (Jamil et Noiseux, 2018; Jan, 2018).

Ces plateformes peuvent se définir comme des espaces numériques de mise en relation entre des utilisateur·trice·s offrant des services contre rémunération et des utilisateur·trice·s client·e·s (Fairwork, 2020). Elles s'inscrivent, en outre, dans ce qu'il est désormais commun d'appeler la « *gig economy* » ou le « travail à la demande », puisque les prestataires de services y sont rémunérés « à la tâche ». Bien que le rôle exercé par ces plateformes - plus spécifiquement celles qui requiert peu de qualification comme les plateformes de livraison de nourriture - s'apparente à celui d'un employeur, notamment en raison du faible contrôle que les travailleur·euse·s peuvent exercer sur leur activité de travail et du fait que les tarifs sont fixés par la plateforme et non par les travailleur·euse·s mêmes (Rosenblat et Stark, 2016a), le modèle d'affaire de ces entreprises technologiques repose sur l'imposition d'un statut de travail autonome. Ce faisant, ces

travailleur·euse·s de plateformes ne peuvent généralement accéder aux différentes protections sociales garanties aux personnes salariées, telles que la protection offerte par les « normes minimales de travail », le droit à des indemnités de remplacement de revenus et des services de réadaptation en cas de lésions professionnelles, ainsi que l'assurance-chômage. La rhétorique mobilisée par les dirigeant·e·s de ces plateformes - et même parfois par leurs utilisateur·trice·s - afin de défendre le modèle entrepreneurial de celles-ci, tient largement à la flexibilité offerte, ainsi que par le fait que les travailleur·euse·s seraient libéré·e·s de l'autorité d'un employeur (Berger et *al.*, 2018; Coget, 2020; Peticca-Harris et *al.*, 2018). Un tel discours est toutefois grandement remis en question, tant par les travailleur·euse·s mêmes, les groupes de défense des travailleur·euse·s, ainsi que le milieu de la recherche. De nombreuses études récentes montrent ainsi que, non seulement cette flexibilité est souvent illusoire en raison de la faible rentabilité de l'activité dans les moments qui ne sont pas positivement influencés par l'intervention des plateformes, mais également que le contrôle managérial algorithmique limite l'autonomie des travailleur·euse·s de plateforme (Jamil et Noiseux, 2018; Jarrahi et Sutherland, 2019; Rosenblat et Stark, 2016; Stefano, 2016; Wood et *al.*, 2018).

Bien que des études démontrent que la main-d'œuvre employée par ces plateformes est constituée majoritairement de personnes immigrantes récemment arrivées au pays notamment pour celles qui ne requiert que peu de qualifications et d'effectuer du travail localement (Jamil et Noiseux, 2018; Jeon, Liu, et Ostrovsky, 2019; Peticca-Harris et *al.*, 2018; van Doorn et *al.*, 2020b), force est de constater que les enjeux liés à la trajectoire d'immigration et d'intégration professionnelle des travailleur·euse·s immigrant·e·s œuvrant dans ce secteur n'ont été jusqu'à présent que très peu abordés par la littérature canadienne et québécoise. À cet effet, à partir des données portant sur les caractéristiques de travailleur·euse·s de la *gig economy*, un rapport produit par Statistique Canada en 2019 en arrivait à la conclusion suivante :

une question intéressante pour les travaux de recherche à venir consiste à déterminer si le travail à la demande constitue une étape sur le marché du travail pour les immigrant·e·s récents, leur permettant d'acquérir une expérience de travail au Canada qui peut être mise à profit dans leur recherche d'un emploi plus traditionnel. (Jeon, Liu, Ostrovsky, et *al.*, 2019, p. 24)

Quels sont les déterminants et motivations qui ont poussé les personnes immigrantes à travailler sur les plateformes numériques ? Constituent-elles un choix par défaut pour les personnes immigrantes qui ne parviennent pas à trouver un emploi correspondant davantage à leurs

aspirations ? La précarité des conditions de travail offerte par les plateformes numériques est-elle concrètement vécue comme une source d’insatisfaction et un obstacle pour ces personnes ? Voilà quelques-unes des questions auxquelles nous tenterons de trouver des réponses. Dit autrement, il s’agira de réfléchir sur la place occupée par ces plateformes de livraison de nourriture dans le parcours d’intégration des nouveaux·elles arrivant·e·s.

Plus précisément, cette enquête exploratoire a pour objectif de retracer le parcours d’intégration socioprofessionnelle des travailleur·euse·s de plateformes en s’intéressant notamment aux qualifications acquises avant leur installation au Québec, ainsi qu’à leurs expériences au sein du marché du travail québécois depuis leur arrivée. Dans un second temps, nous souhaitons mettre en lumière à la fois les motivations et les déterminants qui les ont poussés à travailler sur les plateformes numériques de travail, mais aussi à vouloir y rester ou à envisager de mettre fin à leur engagement dans ce type d’activité. En explorant notamment les avantages et inconvénients associés à ce type d’activité, nous observerons par ailleurs comment les nouveaux·elles arrivant·e·s expérimentent, au quotidien et concrètement, le travail de plateforme. Finalement, nous chercherons à mettre en lumière le sens que les nouveaux·elles arrivant·e·s accordent à leur parcours socioprofessionnel au moment de l’entrevue et comment ils et elles se projettent dans le futur afin de restituer les expériences documentées dans un parcours plus large.

Dans un contexte pandémique marqué par l’augmentation du nombre d’utilisateur·trice·s sur les plateformes numériques de travail et la prolifération ces plateformes dans les différents domaines de l’économie, cette recherche pourrait par ailleurs, et c’est un de nos objectifs subsidiaires, permettre aux organismes communautaires intervenant auprès des personnes immigrantes, à celles spécialisées en « employabilité », ainsi qu’aux décideurs publics de mieux comprendre les nouveaux enjeux du monde du travail et plus spécifiquement ceux qui touchent l’intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes nouvellement arrivées au Québec.

Ce mémoire sera divisé en cinq chapitres. Afin de mieux guider nos réflexions et de problématiser notre objet de recherche, le premier chapitre sera consacré à la mise en contexte des différents sujets abordés, à savoir celui de l’immigration et des enjeux d’intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, celui du marché du travail et de ses transformations depuis le 20^{ème} siècle, ainsi que celui des plateformes numériques de travail

comprises comme le prolongement du processus de précarisation du marché du travail amorcé il y a maintenant près d'un demi-siècle.

Dans le second chapitre, il sera question de présenter le cadre conceptuel mobilisé pour interpréter les résultats. Une définition du concept d'intégration socioprofessionnelle tel qu'employé dans les travaux de recherches québécois sera proposée et les différentes dimensions du concept de précarité et de résistance seront également présentées. Ces deux concepts nous permettront d'explorer de manière plus riche – et nuancé – le contexte dans lequel s'inscrit le parcours d'intégration socioprofessionnelle de nos participant·e·s, ainsi que les actions qu'ils et elles mettent en œuvre pour transformer leur avenir et améliorer leurs conditions.

Le troisième chapitre portera sur la méthodologie employée. On y présentera le choix méthodologique et ses limites, pour ensuite discuter des méthodes de recrutement utilisées, décrire les caractéristiques sociodémographiques des participant·e·s et, finalement, présenter la méthode d'analyse mobilisée.

Les deux derniers chapitres seront consacrés à la présentation et à l'analyse des résultats. Dans le cinquième chapitre il sera question, dans un premier temps, de retracer le parcours migratoire des participant·e·s en s'intéressant notamment aux motivations ayant mené ces personnes à quitter leur pays d'origine, aux démarches d'immigration et d'installation qu'elles ont entreprises, aux réseaux sociaux qui les ont accompagnées et soutenues depuis leur arrivée au Québec, ainsi qu'à la satisfaction globale des participant·e·s à l'égard de leur vie au Québec. La deuxième partie de ce chapitre portera sur les différentes étapes qui composent l'intégration au marché du travail. Nous intéresserons notamment aux démarches réalisées par les participant·e·s pour trouver un premier emploi, ainsi qu'à leurs premières expériences de travail. Nous aborderons également dans ce chapitre les déterminants et les motivations qui ont poussé ces personnes à se tourner vers les plateformes numériques de travail, ainsi que l'expérience qu'elles en font au quotidien.

Le dernier chapitre, celui de la discussion, articulera le cadre théorique aux résultats obtenus et nous permettra de répondre aux questions de recherche

CHAPITRE 1

Mise en contexte et revue de la littérature

1.1 - Le système d'immigration canadien et québécois et les enjeux de l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec : Mise en contexte

Par-delà le devoir moral d'accueillir des migrant·e·s confronté·e·s à des situations insoutenables dans leur pays d'origine, l'immigration constitue d'abord et avant tout un important levier économique et démographique employé par les États industrialisés, notamment pour combler les manques de personnel à moyen ou à long terme, ralentir le vieillissement de la population et attirer les jeunes travailleur·euse·s hautement qualifié·e·s afin de demeurer compétitifs sur le marché international (Boulet, 2013; Gravel, Bernstein, et *al.*, 2017; Malambwe, 2017).

Comme en témoignent les nombreuses manchettes des dernières années, la rareté de main-d'œuvre constitue l'un des principaux défis auxquels le Québec est présentement confronté. Parvenant difficilement à recruter des travailleur·euse·s locaux·ales, notamment dans les secteurs de pointe, où les personnes qualifiées se font rares, mais aussi, et surtout, dans les secteurs peu attrayants de l'économie⁶ - s'appuyant sur des emplois à bas salaires et bien souvent, très exigeants physiquement et psychologiquement -, de nombreux employeurs de la province, en contradiction avec la rhétorique néolibérale dénigrant l'intervention étatique dans l'économie, réclament l'appui des autorités compétentes afin qu'elles rehaussent les seuils d'admission, autorisent et facilitent l'accès à de la main-d'œuvre étrangère temporaire - dans un nombre de plus en plus grand de secteurs d'activité et accélèrent les démarches d'admission.⁷

Les personnes immigrantes étant parfois perçues dans l'espace public comme des « sauveur·se·s » de l'économie locale⁸, un second discours tend plutôt à dépeindre l'immigration comme un phénomène qui inquiète et qu'il faudrait à tout prix repousser (Lacroix, 2003),

⁶ <https://jeanneemard.wordpress.com/2022/03/31/les-postes-vacants-en-2021/>

⁷ ICI Radio-Canada (2021). Pénurie de travailleurs : les employeurs du Québec réclament de l'action maintenant. [URL] <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1839368/employeurs-quebec-penurie-main-oeuvre-regroupement>

⁸ TVA Nouvelle (2021). Forte croissance des travailleurs étrangers temporaires

[URL] <https://www.tvanouvelles.ca/2012/06/04/forte-croissance-des-travailleurs-etrangers-temporaires>

notamment pour préserver la culture québécoise et la langue française, les emplois qui pourraient être occupés par les locaux ou pour assurer la sécurité publique. Aux États-Unis par exemple, le discours de l'exclusion a été particulièrement audible sous la présidence de Donald Trump, alors que celui-ci souhaitait ériger un mur - le *Trump wall* - entre les États-Unis et le Mexique. Un tel discours sera également repris au Québec et au Canada, surtout à partir de 2017, alors qu'une vague de migrant·e·s d'origine haïtienne provenant des États-Unis arrivait de façon irrégulière par le « Chemin Roxham », ceux-ci étaient alors - et encore aujourd'hui⁹ - dépeints par certain·e·s politicien·ne·s et médias comme des « immigrant·e·s illégaux·ales »¹⁰ qu'il fallait refouler (Gaucher, 2020).

Force est de constater que contrairement à plusieurs autres pays - notamment les pays européens, africains ou asiatiques -, le Québec et le Canada peuvent, en raison des attributs géographiques de leur territoire, exercer assez facilement un important contrôle de leurs frontières en déterminant eux-mêmes les critères selon lesquels les ressortissant·e·s étranger·ère·s pourront être admis·es, favorisant de fait une immigration de plus en plus taillée sur mesure, adaptée à leurs besoins (Crépeau, 1986).

Comme le souligne Anaïs Pellerin, ajoutons par ailleurs que depuis quelques décennies, des efforts considérables sont déployés par le gouvernement afin de promouvoir le Québec à l'étranger et de séduire les personnes qualifiées provenant de l'extérieur :

Les années 60 ont vu fleurir une multitude de bureaux d'immigration à l'international pour accroître le recrutement des immigrant·e·s qualifiés. Dans les années 90, un nouveau rôle promotionnel leur a été attribué. Pour attirer les immigrant·e·s, de nombreux moyens sont alors mis en œuvre par le gouvernement. Vidéos, kiosques à écran tactile dans des foires commerciales, slogans publicitaires télévisés, publicités dans des quotidiens régionaux ou nationaux et autres outils promotionnels

⁹ Tout récemment une candidate du Parti conservateur du Canada a dénoncé le « laxisme » du gouvernement élu à l'égard du contrôle des passages à la frontière, appelant de surcroît à « sécuriser le chemin Roxham », dépeint selon elle comme un point d'entrée important des armes et de la drogue au pays, une rhétorique qui tend bien sûr à diaboliser les demandeurs-ses d'asile pour légitimer leur refoulement.

Le Devoir (2022) Ottawa assure faire « des progrès » dans le dossier du chemin Roxham, <https://www.ledevoir.com/politique/canada/709854/ottawa-assure-faire-des-progres-dans-le-dossier-du-chemin-roxham>

¹⁰ ICI Radio-Canada (2019) La Vérif : les migrant·e·s passant par le chemin Roxham sont-ils privilégiés?

[URL] <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1338739/verif-immigration-chemin-roxham-quebec-scheer-demandeurs-demandes-asile>

constituent des éléments phares contribuant activement à la projection d'une image idyllique du Québec. (Pellerin, 2013, p. 16)

On notera que le nombre d'immigrant·e·s admis·es dans la catégorie de l'immigration économique, une catégorie qui favorise l'admission des personnes jeunes, hautement scolarisées et ayant de l'expérience de travail, surpasse annuellement celui des catégories de l'immigration humanitaire et du regroupement familial. Alors qu'en 2019 l'immigration économique représentait 57 % des immigrant·e·s admis·es, comparativement à 17,2 % pour les réfugié·e·s et 23,9 % pour le regroupement familial (MIFI, 2020b), dans le cadre de son *Plan d'immigration du Québec 2022*, le MIFI prévoyait désormais que la catégorie de l'immigration économique atteindrait 65 % de l'ensemble des immigrant·e·s admis·es¹¹. On notera par ailleurs que, contrairement aux autres catégories d'immigrant·e·s, les personnes issues du programme de l'immigration économique sont généralement choisies en fonction de critères spécifiques auxquels des points sont attribués (Chicha et Charest, 2008). Le niveau de scolarité, l'expérience de travail obtenue et les connaissances linguistiques constituent ainsi des facteurs clés pouvant favoriser l'accès au pays d'un·e ressortissant·e étranger·ère.

Deux éléments nouveaux ont toutefois entraîné d'importants changements dans l'admission des immigrant·e·s de la catégorie économique au cours des récentes années. Mentionnons premièrement que depuis 2019 un nouveau système de sélection, appelé le « système de déclaration d'intérêts », octroie au gouvernement un plus grand pouvoir de sélection quant au profil des candidat·e·s qui voudraient passer par le *Programme régulier des travailleurs qualifiés* (PRTQ). Alors qu'auparavant la grille de sélection accordait davantage de points selon le niveau de scolarité de la personne - et, faisant en sorte qu'un diplôme de cycles supérieurs avait une plus grande valeur qu'un diplôme d'études collégiales ou de premier cycle -, le nouveau système a pour objectif « d'inviter les ressortissants étrangers qui répondent le mieux aux besoins du Québec en fonction, entre autres, des besoins du marché du travail »¹². Ces besoins sont revus annuellement, en fonction de la situation actuelle et éventuelle d'une profession particulièrement confrontée à un problème de rareté de main-d'œuvre. Pour déterminer quelles sont les professions ciblées, le MIFI s'appuie

¹¹ Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (2021) Plan d'immigration du Québec 2022.

¹² Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (2021) Guide des procédures d'immigration. Chapitre 1 – Gestion de la demande. 1.1 Système de gestion des demandes d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt.

sur les évaluations à moyen terme du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Dans le nouveau système, davantage de points sont ainsi accordés aux personnes détenant de l'expérience dans un secteur où l'on enregistre des déficits de main-d'œuvre à moyen terme. Il importe d'ajouter que cette modification de la Loi a également pour objectif de favoriser la régionalisation de l'immigration, c'est-à-dire de faciliter l'accès à la résidence permanente pour les personnes migrantes qui décideraient de s'installer à l'extérieur des centres urbains - ou plus spécifiquement à l'extérieur du Grand-Montréal -, une mesure visant aussi à répondre aux besoins en main-d'œuvre des régions¹³. Outre les aspects que nous venons de mentionner et qui visent explicitement à répondre aux besoins de l'économie québécoise, ce système est également présenté comme une solution au problème persistant - et largement documenté - qu'est celui des difficultés d'intégration socioprofessionnelle des immigrant·e·s, puisqu'il viserait un meilleur arrimage entre les besoins du marché du travail et les qualifications préalablement acquises des personnes immigrantes.

Le second élément de changement renvoie à la création du *Programme de l'Expérience Québécoise* (PEQ) en 2010. Ce programme permet alors aux résident·e·s temporaires qui ont déjà terminé un programme d'études au Québec et qui ont déjà de l'expérience de travail québécoise d'accéder à la résidence permanente¹⁴. En 2019, c'est-à-dire juste avant que le programme soit réformé, des 17 191 travailleur·euse·s qualifié·e·s admis·e·s dans la catégorie de l'immigration

¹³ Plus récemment, le ministre de l'Immigration a également annoncé une nouvelle mesure visant à inciter les étudiant·e·s internationaux à se tourner vers les établissements d'enseignement situés à l'extérieur du territoire de la Communauté métropolitaine de Montréal. Les étudiant·e·s internationaux·ales qui décideront de s'établir en région d'ici 2023 bénéficieront d'une diminution substantielle de leurs frais de scolarité - passant par exemple de 24 000 \$ à 3000 \$ par année pour les études de premier cycle universitaire -, ce qui, à terme, permettra, selon le ministre Boulet de « favoriser l'établissement durable d'étudiantes et d'étudiants étrangers dans les régions du Québec ». Ces différentes initiatives démontrent les mesures concertées prises par le gouvernement pour favoriser le développement économique et démographique de l'ensemble de son territoire, s'appuyant sur une main-d'œuvre issue de l'immigration disponible à court et moyen terme.

Gouvernement du Québec (2022) Le ministre Boulet annonce 80 millions \$ pour favoriser l'attraction et la rétention des étudiants étrangers en région [URL]

<https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-boulet-annonce-80-millions-pour-favoriser-lattraction-et-la-retention-des-etudiants-etrangeurs-en-region-40494>

¹⁴ Compte tenu des critères de sélection plus restrictifs imposés par le PRTQ, le PEQ favorisera non seulement un accès plus rapide et plus « sécuritaire » à la résidence permanente, mais il permet aussi d'en faire la demande en étant déjà installé au Québec. Ce processus s'accompagne toutefois, pour les étudiants·e·s internationaux·ales, d'un coût important. En effet, à l'exception de certains étudiant·e·s français·es et belges francophones qui bénéficient de réductions de frais de scolarité en vertu d'une entente signée entre le Québec, la France et la Belgique, les étudiant·e·s internationaux·ales doivent payer plusieurs dizaines de milliers de dollars pour accéder à une éducation québécoise au niveau collégial et universitaire (Vultur et Germain, 2018).

économique, 14 748 personnes étaient issues du PEQ. Comme le mentionnait Nadine Girault lors d'une conférence de presse : « Aujourd'hui, l'engouement [pour le PEQ] est si fort que la proportion des certificats de sélection du Québec délivrés dans le Programme de l'expérience québécoise est passée de 5 % en 2010 à 86 % en 2019 »¹⁵¹⁶.

Force est donc de constater qu'au cours de la dernière décennie, l'admission à travers le programme régulier devient de plus en plus incertaine et laborieuse et que le passage vers un statut temporaire - et précaire - (D. Bélanger et *al.*, 2019) constitue désormais la norme pour accéder à la résidence permanente. Pour le MIFI, il s'agirait là plutôt d'une formule avantageuse pour la société québécoise :

[1.] [Le PEQ] perme[t] à la société québécoise de bénéficier de l'apport de personnes qui sont déjà sur le territoire depuis quelque temps, qui connaissent et partagent les valeurs du Québec, et dont le processus d'intégration est déjà bien enclenché; [2.] [de] faciliter l'accès, pour les employeurs québécois, à de jeunes diplômés détenteurs d'un diplôme d'un établissement d'enseignement du Québec, et ce, sans contraintes de reconnaissance des diplômes et de reconnaissance professionnelle; [3.] [de] donner un levier additionnel aux régions du Québec pour que celles-ci attirent et retiennent sur leur territoire les travailleur·euse·s spécialisés et les étudiants étrangers dont elles ont besoin pour soutenir leur économie et leur population; [4] [de] contribuer à l'atteinte des volumes d'immigration déterminés par le gouvernement et, ce faisant, améliorer la situation démographique du Québec. (MIDI 2015, p.1, dans Fleury et *al.*, 2019, p.455)

À l'automne 2019, le gouvernement de la Coalition Avenir Québec (CAQ) a par ailleurs annoncé une réforme du PEQ se traduisant par l'introduction de toute une série de mesures visant à restreindre l'accès au programme, une annonce qui a suscité l'indignation¹⁷ des employeurs¹⁸, des universités, des organismes communautaires, des avocat·e·s en immigration¹⁹, ainsi que des résident·e·s temporaires qui entamaient déjà des démarches pour obtenir leur résidence permanente. Malgré certains assouplissements annoncés à la suite de ces vives critiques, les ressortissant·e·s étranger·ère·s qui ont complété leur formation au Québec n'obtiendront plus directement le *Certificat de sélection du Québec* (CSQ) après avoir terminé leurs études, mais

¹⁵ La Presse (2020) Immigration : Québec réforme à nouveau le PEQ [URL]

<https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2020-07-09/immigration-quebec-reforme-a-nouveau-le-peq.php>

¹⁶ Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (2021) Plan d'immigration du Québec 2022.

¹⁷ Le Devoir (2020) La réforme du PEQ nous concerne tous [URL] <https://www.ledevoir.com/opinion/libre-opinion/580488/la-reforme-du-peq-nous-concerne-tous>

¹⁸ Mémoire de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) (2020) [URL]

http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/memoires/memoire_peq_017.pdf

¹⁹ La Presse (2020) Réforme du PEQ: l'importance de respecter sa parole [URL]

<https://www.lapresse.ca/debats/opinions/2020-06-10/reforme-du-peq-l-importance-de-respecter-sa-parole>

doivent désormais avoir également réussi à accumuler douze mois d'expérience de travail qualifié « pour être admissible à déposer une demande de CSQ dans le programme pour personne diplômée »²⁰. En ce qui concerne les personnes issues du *Programme de mobilité internationale* (PMI) et ceux du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET), les exigences d'expériences de travail de qualifiées passent de douze mois à vingt-quatre mois. Par ailleurs les catégories de professions C et D²¹, soit des catégories qui n'exigent qu'un diplôme d'études secondaires ou une « formation en milieu de travail », ne sont plus autorisées à déposer une demande en vertu de ce programme. Ironiquement, en raison de la pandémie, mais aussi en raison de pénurie de main-d'œuvre criante dans certains secteurs de l'économie, des programmes pilotes d'immigration sont toutefois rapidement mis en place parallèlement, lesquels permettent à des personnes exerçant des professions de catégories C et D spécifiques de déposer une demande d'immigration permanente.²²

Priorisant de longue date un rapport instrumentalisé à l'immigration caractérisée par l'admission de personnes qui répondent d'abord et avant tout aux besoins du marché, le Québec a ainsi par ailleurs glissé depuis d'un système qui priorise l'intégration permanente des personnes immigrantes à la société d'accueil vers un système qui tend de plus en plus à favoriser la migration temporaire et circulaire (Piché, 2008; Proulx-Chénard, 2020).

Selon les données présentées par le MIFI, on comptait, en 2012, 13 925 permis de travail signés dans le cadre du PTET (contre 23 300 en 2019), 29 405 dans le cadre du PMI (contre 39 715 en 2019) et 26 040 dans le cadre du programme des *Étudiants internationaux* (ÉI) (contre 56 550 en 2019) (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2018). Bien que l'immigration permanente ait également augmenté depuis les dernières années, elle n'a pas connu

²⁰ Université Laval, S'établir de façon permanente au Québec, [URL] <https://www.ulaval.ca/international/immigration/demeurer-au-canada-apres-vos-etudes/setablir-de-facon-permanente-au-quebec>

²¹ Selon la Classification nationale des professions (CNP)

²² C'est le cas du *Programme pilote d'immigration permanente des préposés aux bénéficiaires* en vigueur du 31 mars 2021 au 1^{er} janvier 2026.

Voir *La Presse*, Réforme de l'immigration: un projet pilote pour attirer 550 préposés par année [URL] <https://www.lapresse.ca/covid-19/2020-05-29/reforme-de-l-immigration-un-projet-pilote-pour-attirer-550-preposes-par-annee>.

Voir également: Gouvernement du Québec, Programme pilote d'immigration permanente des préposés aux bénéficiaires [URL] <https://www.quebec.ca/immigration/programmes-immigration/preposes-beneficiaires>

une progression aussi marquée et rapide que l'immigration temporaire qui, désormais, surpasse largement l'immigration permanente en termes d'admission annuelle (Proulx-Chénard, 2020).

De plus en plus d'ententes bilatérales sont par ailleurs conclues afin de faciliter la circulation des travailleur·euse·s étranger·ère·s et des étudiant·e·s internationaux·ales. Pour les pays qui accueillent cette main-d'œuvre, comme le Canada, force est de constater que l'immigration temporaire destinée à accueillir une main-d'œuvre dite « peu qualifiée » permet à la fois de combler le manque de main-d'œuvre dans des secteurs peu attrayants de l'économie, comme celui de l'agriculture, sans avoir à octroyer la résidence permanente ou la citoyenneté, toutes les deux garantes de droits sociaux élargis et coûteux.

1.2 - La littérature scientifique sur les facteurs de la mobilité internationale

Tentant de répondre à la question « pourquoi les personnes migrent-elles ? », un volet important de la littérature académique dans le champ de la sociologie de l'immigration ou celle issue des relations industrielles s'est consacré à l'étude des facteurs expliquant les migrations internationales. Une distinction est parfois réalisée entre les migrations dites « volontaires », renvoyant plus généralement à l'immigration économique, et des migrations dites « forcées », renvoyant le plus souvent aux personnes réfugiées (Koser, 2016; Reed *et al.*, 2016), lesquelles sont amenées à quitter leur pays en raison d'une situation politique, économique, sociale ou environnementale qui s'est fortement détériorée et qui pourrait mettre en péril leur sécurité :

migratory movement in which an element of coercion exists, including threats to life and livelihood, whether arising from natural or man-made causes (e.g., movements of refugees and internally displaced persons as well as people displaced by natural or environmental disasters, chemical or nuclear disasters, famine, or development projects). (Reed *et al.*, 2016, p.605)

Ces migrations peuvent concerner de grandes franges de la population, comme ce fût le cas en 2021, après le départ des troupes américaines et le retour en force des Talibans en Afghanistan ou, en 2022, avec le début de la guerre en Ukraine, mais aussi de plus petits groupes sociaux marginalisés ou même des individus, tels que les journalistes qui ont critiqué les décisions et positions de leur gouvernement. Pour migrer, ces personnes passent tantôt en empruntant les voies institutionnelles, c'est-à-dire en accédant au statut de réfugié tel que défini en vertu de la

Convention de Genève, tantôt en employant des moyens audacieux pouvant mettre en péril leur sécurité :

Les migrants devront éviter l'interception, franchir les murs (physiques, comme virtuels), survivre aux contrôles frontaliers, échapper à l'expulsion, faire face à l'impunité des agences privées, vivre avec la peur d'être pourchassés, de subir la détention, de voir leurs droits fondamentaux bafoués, d'être déportés, et même de risquer la mort. (Piché, 2018, p. 41-42)

De l'autre côté du spectre, on retrouve les migrant·e·s « économiques » qui choisissent délibérément de partir pour vivre de nouvelles aventures, parfaire leur carrière professionnelle ou accroître leurs revenus. Cette opposition entre migration « contrainte » et migration « volontaire » peut parfois sembler artificielle, la distinction des facteurs n'étant pas aussi aisée. Comme le soulignent Reed, Ludwig et Braslow : « human mobility is often a combination of voluntary and forced, and we recognize the complexity of both creating and using distinctive categories » (Reed et al., 2016, p. 607). À titre d'exemple, une personne dite « qualifiée » choisissant de quitter son pays pour améliorer sa qualité de vie peut le faire parce que la situation économique dans son pays l'expose, lui et ses familles, à des insécurités croissantes entraînant de lourdes conséquences sur leur santé.

Outre l'opposition entre les migrations volontaires et forcées, les causes de l'immigration sont généralement étudiées selon trois niveaux d'analyse : micro-individuel, méso et macro-structurel (Piché, 2013). Comme son nom l'indique, l'analyse micro-individuelle, populaire dans les années 1950 et 1960, porte son attention sur la décision individuelle. L'individu appréhendé comme étant à la fois rationnel et irrationnel, évalue l'intérêt de migrer en se basant sur une analyse de type coût/bénéfice. Les bénéfices, c'est-à-dire les avantages perçus liés à la migration, qu'ils soient d'ordre économique, psychologique ou autres, devront l'emporter sur les coûts de la migration et les obstacles auxquels le ou la migrant·e sera confronté·e - p. ex. : l'éloignement avec sa famille, l'impossibilité d'entreprendre une carrière similaire dans un nouveau pays, le sentiment de rejet de la part de la communauté d'accueil, etc. - (Piché, 2013). Populaire à partir des années 1980, l'analyse méso porte son intérêt sur les acteurs intermédiaires - réseaux sociaux, famille, etc. - qui participent à la réalisation du projet migratoire. Selon cette approche, la migration est conçue « comme relevant d'actions collectives et familiales qui relie des immigrants et des non-migrants dans un ensemble de relations » (Piché, 2013, p. 160). Au-delà d'un choix individuel, l'immigration est alors une stratégie qui permettra de renforcer les ressources familiales. Dans une

relation d'interdépendance, la famille constitue à la fois un filet de sécurité pour ses membres, au sens où elle soutiendra financièrement l'émigrant·e dans son projet migratoire, mais percevra également des transferts de fonds de la part du migrant ou de la migrante qui travaille dans les pays du Nord afin de se consolider (Stark et Bloom, 1985). Outre la famille, les réseaux sociaux - au sens « traditionnel », jouent également un rôle central dans la migration. Puisqu'ils connaissent des gens de leur entourage qui résident à l'étranger, les futur·e·s migrant·e·s ont parfois accès à de l'information et des ressources - aide à l'installation, aide à trouver un travail, etc. - qui facilitent le processus migratoire et réduisent les coûts - les risques - entraînés par la migration. En amont de l'analyse micro et méso, l'approche macro-structurelle porte son attention sur les éléments d'ordre structurel qui entraînent les migrations. Celles-ci s'inscrivent dans des contextes sociohistoriques marqués notamment par des guerres, des inégalités économiques et sociales, par des catastrophes environnementales, par des avancées technologiques dans le secteur des transports et de la communication, ainsi que par la mise en place de différentes « générations » de politiques d'immigration facilitant ou restreignant l'immigration. Il importe de mentionner que ces niveaux d'analyses ne doivent pas être vus comme des vases clos, mais plutôt comme des éléments qui se conjuguent ; les causes de la migration sont complexes, faisant intervenir à la fois des facteurs macro, méso et micro.

L'un des textes les plus couramment cités concernant l'étude des causes de la migration internationale a été produit par Everett S. Lee (Lee, 1966). Selon l'auteur, il y aurait quatre éléments qui entrent en ligne de compte dans la décision de migrer. À savoir « [1] les facteurs associés au lieu d'origine, [2] les facteurs associés à la zone de destination, [3] les obstacles qui surviennent, [4] les facteurs personnels. » (Traduction libre, Lee, 1966, p.50) Selon la perspective élaborée par Lee, il y aurait à la fois des facteurs d'attraction - *pull factors* - et des facteurs de répulsions - *push factors* -, tant dans le pays de destination que dans le pays d'origine, qui se confrontent dans le « calcul migratoire » réalisé par l'individu. Cette décision est ainsi influencée par des éléments « macro » qui sont d'ordre politique, économique et social. L'instabilité politique, les guerres, les mauvaises conditions de vie, le manque d'opportunités professionnelles, la répression envers certains groupes sociaux, constituent donc un premier ensemble de facteurs qui peuvent « pousser » l'individu à vouloir quitter le pays, alors que les bonnes opportunités d'emploi, l'amélioration des conditions de vie pour le migrant·e et sa famille, les droits et la protection garantie à certains groupes sociaux, constituent des facteurs qui vont contribuer à « attirer » l'immigrant·e vers le pays

de destination. Par ailleurs, il importe de souligner que selon Lee, « ce ne sont pas tant les caractéristiques objectives que les perceptions individuelles des lieux d'origine et de destination qui provoquent la migration » (cité dans Piché, 2013, p. 22). Ces perceptions sont parfois influencées par les informations transmises par des proches qui ont déjà effectué la migration.

Les motivations et déterminants qui influencent les individus à s'installer au Québec - et plus spécifiquement les personnes qui choisissent délibérément de migrer - sont, comme ailleurs, multiples et peuvent grandement varier d'une personne à l'autre (Vultur et Germain, 2018). Parmi les facteurs les plus régulièrement cités par la littérature, mentionnons l'amélioration de la qualité de vie pour le migrant·e et sa famille, ainsi que l'accès à de meilleures opportunités professionnelles et de formation (Goulet, 2019; Vultur et Germain, 2018). Une étude réalisée en 2009 par Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly auprès maghrébin·ne·s²³ montrait par exemple que « le Québec est généralement considéré comme un endroit où l'on peut accéder à un certain « rêve américain », c'est-à-dire à une mobilité sociale, une plus grande liberté d'action et de pensée, etc., tout en communiquant en français » (Arcand et *al.*, 2009, p. 384). Toujours en ce qui concerne la communauté maghrébine, Salah Ferhi affirme que l'augmentation du nombre de personnes maghrébines au Québec s'explique également par le resserrement de l'immigration en France et, à l'instar des autres migrant·e·s francophones, de la capacité à y parler le français :

L'installation des Maghrébins au Québec s'explique par le fait que l'émigration vers l'Ancien Continent, et plus particulièrement vers la France, est devenue difficile, voire impossible, d'où cette nécessité de rechercher d'autres destinations. Leur choix d'aller vivre au Québec se justifie aussi par des raisons essentiellement linguistiques, ce qui correspond à la politique d'immigration du Québec, qui, pour des raisons linguistiques, identitaires et stratégiques, encourage l'arrivée des francophones. (Ferhi, 2013, p. 30)

Les gouvernements, ainsi que différentes organisations jouent également un rôle dans la transmission d'informations et dans l'intérêt que peuvent avoir les personnes provenant de pays étrangers pour le Québec (Goulet, 2019). Une étude exploratoire menée au Québec auprès d'immigrant·e·s de la catégorie des travailleurs qualifiés montrait par ailleurs que le choix des personnes d'opter pour la migration était d'abord et avant tout influencé par les informations et contenus promotionnels produits par les instances gouvernementales :

²³ Nous évoquons ici spécifiquement le cas des maghrébin·ne·s car, comme on le constatera, les immigrant·e·s provenant de cette aire géographique constitue la quasi-totalité de notre « échantillon ».

Le dispositif institutionnel mis en place pour attirer la main-d'œuvre immigrante est en effet colossal : sites Internet, séances d'information, pamphlets et autres publicités concourent à faire connaître le Québec à l'étranger, dépeignant l'image d'un Québec qui a besoin des immigrants, d'une société prospère économiquement, ouverte et multiculturelle. (Pellerin, 2013, p. 134)

L'image idéalisée faite du Québec avant la migration, les attentes et motivations initiales nourries notamment par le récit des proches et par les informations reçues - mauvaises ou partielles - (Pellerin, 2013) peuvent être lourdement perturbées par la réalité que rencontrent ces personnes au fil de leur expérience au Québec et notamment de leur expérience sur le marché du travail. Les résultats d'une étude publiée en 2015 montraient par ailleurs que les mauvaises expériences sur le marché du travail pouvaient affecter la santé mentale des personnes immigrantes :

Le fait que l'on sélectionne des immigrants hautement qualifiés peut envoyer le signal que ceux-ci pourront trouver des emplois correspondant à leurs compétences en arrivant au pays, ce qui peut augmenter leurs attentes ; une fois que ces immigrant·e·s sont arrivés au pays, il se peut aussi que l'écart entre les attentes qu'ils avaient et la réalité soit une source de détresse psychologique. (Boulet et Boudarbat, 2015, p. S58)

Parfois confrontées à des situations jugées insurmontables, certaines personnes prendront ainsi la décision de revenir dans leur pays d'origine, ou bien d'entamer une seconde migration, tantôt dans un autre pays, tantôt dans une autre région au sein du même pays d'accueil (Allali, 2010).

1.3 - Les parcours d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec

Bien que la majorité des résident·e·s permanent·e·s admis·e·s au Québec soit notamment sélectionnée en fonction des connaissances et des compétences qu'elle a antérieurement acquise, de nombreux travaux de recherche démontrent que l'intégration socioprofessionnelle chez les personnes immigrantes, et plus spécifiquement chez celles récemment arrivées au Canada, est généralement longue et difficile (Béji et Pellerin, 2010; Boudarbat et Cousineau, 2010; Chicha et Charest, 2008; Dioh, 2015; Dioh et Racine, 2017; Pellerin, 2013; Raileanu, 2019).

Le concept d'intégration socioprofessionnelle des immigrant·e·s est appréhendé de multiples façons dans la littérature scientifique portant sur ces enjeux au Québec. Il peut d'abord être analysé sous l'angle du manque d'accès à l'emploi. Pour l'évaluer, les statisticien·ne·s et

chercheur·euse·s s'appuient notamment sur des données comme le taux d'activité et le taux de chômage (Boudarbat et Connolly, 2013; Fournier et *al.*, 2011). À cet effet, les statistiques québécoises montrent, à titre d'exemple, qu'en 2020 le taux de chômage est plus de deux fois supérieur chez les personnes immigrantes âgées de 25 à 54 ans et admises depuis cinq ans et moins que chez les personnes nées au Canada du même âge (16 % c. 6,3 %) (Statistique Canada, 2021). Concernant le taux d'activité, on constate, toujours en 2020, qu'il se situait à 74,9 % pour les immigrant·e·s âgé·e·s de 25 à 54 ans et admis·e·s au Canada depuis cinq ans et moins, contre 90,2 % pour les personnes âgées de 25 à 54 ans nées au Canada (Statistique Canada, 2021). Il importe de souligner que ces écarts tendent à diminuer en fonction du temps écoulé depuis l'arrivée au Québec ; les immigrant·e·s arrivé·e·s au pays depuis plus de cinq ans ont de meilleurs indicateurs d'intégration socioprofessionnelle que les immigrant·e·s arrivé·e·s depuis cinq ans et moins (Béji et Pellerin, 2010; Chicha et Charest, 2008).

Au-delà du simple accès à un emploi, la qualité de l'intégration de l'individu sur le marché du travail, doit être appréhendé, selon Béji et Pellerin, à l'aulne de la possibilité d'avoir accès à un emploi qui convient aux attentes et à l'adéquation entre l'emploi occupé par la travailleuse ou le travailleur et ses qualifications précédemment acquises (Béji et Pellerin, 2010). Afin d'évaluer cette adéquation, des données objectives et subjectives peuvent être utilisées. En ce qui concerne les données objectives, il est possible de comparer le taux de surqualification entre les personnes immigrantes et les personnes dites « natives ». Pour la mesurer, on peut « établir une correspondance entre la formation de l'individu et les qualifications habituellement requises par son emploi à l'aide d'une classification nationale des professions dans laquelle le niveau de scolarité nécessaire pour exercer chaque profession est déterminé » (Boulet, 2013, p. 65). L'adéquation entre les qualifications et l'emploi occupé peut aussi être étudiée de manière subjective. Il s'agit dans ce cas de « recueillir la perception des individus eux-mêmes sur l'adéquation entre leurs compétences et celles requises par leur poste » (Boulet, 2013, p. 66). On dira d'une personne qu'elle est en situation de « surqualification », de « déqualification » ou de « surdiplômation » lorsque les qualifications qu'elle détient sont supérieures à celles requises pour effectuer son travail. À cet effet, les études canadiennes et québécoises sont unanimes : la surqualification professionnelle touche davantage les personnes immigrantes que les personnes nées au Canada (Boudarbat et Montmarquette, 2017; Chopov et *al.*, 2020; Hou et *al.*, 2019; Vultur, 2014). En se basant sur les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de 2018, Chopov

et ses collègues montrent qu'au Québec, en 2018, le taux de surqualification était de 59 % pour les personnes immigrantes arrivées au Canada depuis cinq ans et moins, alors que ce taux se situait à 31,8 % pour les personnes nées au Canada (Chopov et *al.*, 2020).

L'intégration professionnelle peut finalement être étudiée en situation d'emploi. À cet effet, il y aurait selon Serge Paugam « deux dimensions principales de l'intégration professionnelle : le rapport au travail (satisfaction c. insatisfaction à l'égard du travail) et le rapport à l'emploi (lien d'emploi stable c. instable) » (Fournier et *al.*, 2011, p. 285). Une fois de plus, le recours à des données objectives, comme la proportion de travailleur·euse·s atypiques, la rémunération, la couverture syndicale, etc., et des données subjectives, comme le sentiment de satisfaction au travail, le sentiment d'autonomie au travail, permettent d'évaluer si les différentes populations connaissent une intégration professionnelle réussie ou non. À cet effet, les études brossent également un portrait plus négatif de la situation des personnes immigrantes. Celles-ci seraient proportionnellement plus nombreuses à occuper des emplois dits « peu qualifiés », non syndiqués, faiblement rémunérés, dépourvus d'avantages sociaux, dangereux et pénibles (Béji et Pellerin, 2010; Boudarbat, 2011; Dioh et Racine, 2017; Gravel, Rhéaume, et *al.*, 2012). Plus spécifiquement, lorsqu'on s'intéresse aux revenus, on constate qu'en 2018 au Québec, le salaire hebdomadaire des personnes immigrantes arrivées au Canada depuis cinq ans et moins se situait, pour les hommes et pour les femmes à 768 \$, alors qu'il se situait à 903 \$ pour l'ensemble de la population. Par ailleurs, les femmes immigrantes arrivées au Canada depuis cinq ans moins seraient celles qui, en 2018, enregistraient les revenus hebdomadaires les plus faibles, avec des revenus s'établissant, en moyenne, à 674 \$ par semaine. Notons toutefois que pour l'ensemble des femmes - natives et immigrantes -, le revenu hebdomadaire de 795 \$ par semaine est plus petit que celui des hommes récemment arrivés au Québec (Chopov et *al.*, 2020), ce qui montre, plus largement, la persistance de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

De plus, en se basant sur les données du recensement canadien de 2006, Boulet constate que le taux de travailleur·euse·s à faible revenu chez les travailleur·euse·s détenant un diplôme d'études universitaires est quatre fois plus élevé chez les immigrant·e·s (9,8 %) que chez les natifs (2,4 %). Par ailleurs, une étude réalisée par Vézina et ses collègues montrait que les personnes immigrantes étaient « plus nombreux[ses], en proportion, que les personnes nées au Canada à se déclarer insatisfaits de leurs revenus (42 % c. 34 %) » (Vézina et *al.*, 2011, p. 133). Concernant le

« taux de présence syndical », renvoyant au fait de bénéficier de la protection des dispositions d'une convention collective, les données obtenues par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) montraient que celui-ci se situait en 2018 à 33 % chez les personnes immigrantes, alors qu'il se situait à 40 % chez les non-immigrant·e·s (Institut de la statistique du Québec, 2020). Cet écart peut notamment s'expliquer par des différences entre les secteurs d'emplois accueillant plus massivement les personnes immigrantes et ceux dont la population née au Canada est proportionnellement plus nombreuse. Par ailleurs, en ce qui a trait au travail temporaire, souvent associé à des conditions plus précaires rappelons-le, on constate également que ce type d'emploi est plus fréquent chez les personnes immigrantes, et notamment chez les femmes immigrantes. En 2018, 19,1 % des personnes immigrantes au Canada arrivées depuis cinq ans ou moins occupaient ainsi un travail temporaire contre 10,5 % pour l'ensemble de la population. La proportion du nombre de travailleur·euse·s temporaires est encore plus élevée lorsqu'on observe du côté des femmes immigrantes avec 22,8 % contre 12,2 % pour les femmes de l'ensemble de la population.

On notera enfin que les immigrant·e·s ne seraient pas tous égaux par rapport aux difficultés d'intégration professionnelle. Les résultats obtenus seraient notamment influencés par le pays d'origine du migrant ou de la migrante, le lieu d'obtention du diplôme, l'âge à l'arrivée au pays, la langue parlée, le fait d'être une personne racisée ou non et le sexe (Boudarbat et Boulet, 2010; Chicha et Charest, 2008). Ainsi, il semblerait que les personnes provenant des pays en voie de développement, celles qui ont obtenu leur diplôme dans les pays du Sud, les immigrant·e·s plus âgé·e·s, les personnes immigrantes allophones ou qui ne parlent pas bien le français, les minorités visibles, ainsi que les femmes rencontreraient davantage de difficultés d'intégration socioprofessionnelle et occuperaient donc des « moins bons » emplois (Prud'homme et *al.*, 2015; Vézina et *al.*, 2011).

1.3.1 - Les facteurs explicatifs des difficultés d'intégration socioprofessionnelle des immigrant·e·s au Québec.

Plusieurs travaux de recherche ont tenté d'identifier les obstacles à l'intégration socioprofessionnelle des immigrant·e·s au Québec. Nous présenterons ici rapidement les différents constats à cet égard discutés dans la littérature récente.

1.3.1.1 - Le manque d'expérience de travail canadienne

Selon Brahim Boudarbat, le manque d'expérience de travail canadienne serait « l'obstacle le plus significatif pour nous aider à comprendre les problèmes d'intégration des immigrants sur le marché du travail canadien » (Boudarbat, 2011, p. 16; Chicha et Charest, 2008). En se basant sur les données de l'EPA, Boudarbat affirme que 71,8 % des personnes immigrantes sondées dans le cadre du recensement canadien ont rapporté avoir rencontré ce problème dans le cadre de leur recherche d'emploi. Malgré l'importance accordée par le système d'immigration québécois à l'expérience professionnelle des immigrant·e·s au moment de leur sélection, Chicha et Charest notent que la rentabilité de l'expérience obtenue à l'étranger est pratiquement nulle : « l'expérience étrangère est rapidement écartée par les employeurs qui ne se dotent pas de moyens permettant de l'évaluer » (Chicha et Charest, 2008, p. 13).

1.3.1.2 - La non-reconnaissance des diplômes

Outre la question de la non-reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'étranger, le problème de la non-reconnaissance des diplômes affecterait aussi lourdement le processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrant·e·s (Béji et Pellerin, 2010; Boudarbat et Cousineau, 2010; Chicha et Charest, 2008). Encore une fois, malgré l'importance accordée aux qualifications dans le processus de sélection des résident·e·s permanent·e·s au sein de la catégorie économique, beaucoup d'employeurs hésitent à offrir des postes à des personnes provenant de pays étrangers considérant le fait qu'ils ne connaissent pas la valeur de ces diplômes et qu'ils peuvent difficilement la mesurer. Les ordres professionnels jouent également un rôle central par rapport à cette reconnaissance (Chicha et Charest, 2008)²⁴. Le processus de reconnaissance des qualifications

²⁴ Pour les professions réglementées, les ordres professionnels doivent d'abord évaluer si le nouvel arrivant ou la nouvelle arrivante formé·e à l'étranger dispose de compétences équivalentes à celles des personnes ayant reçu une scolarité québécoise. Les ordres professionnels s'assurent que les travailleur·euse·s « offrent des services répondant aux normes de qualité et d'intégrité de la profession ». Le processus de reconnaissance consiste notamment à passer des examens écrits, pratiques et cliniques. Alors que pour certaines pratiques, il est plus aisé d'obtenir l'autorisation d'exercer, certaines professions, comme celles du secteur de la santé ont des taux de refus majoritaire. L'autorisation d'exercer peut aussi être accordée de manière conditionnelle ; dans ce cas, les travailleur·euse·s doivent suivre une formation d'appoint ou effectuer des stages pour parvenir à exercer leur profession.

étant complexe, chronophage et coûteux, plusieurs immigrant·e·s se découragent et choisissent de se réorienter professionnellement (Chicha et Charest, 2008). Comme le souligne Misorowska, toutes les personnes immigrantes ne sont toutefois pas égales face à ces enjeux, les Français·es bénéficient notamment davantage en raison d'ententes signées entre les deux pays²⁵ :

dans le cas des professions et des métiers réglementés, les immigrants français se trouvent dans une position privilégiée compte tenu des accords signés entre le Québec et la France portant sur la reconnaissance des qualifications professionnelles. (Misorowska, 2011, p. 26)

1.3.1.3 - Les barrières linguistiques

Les barrières linguistiques constituent un autre facteur déterminant lié à l'accès à l'emploi chez les personnes immigrantes. À cet effet, une étude de Boudarbat, s'appuyant sur des données obtenues dans le cadre de l'*Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* a permis de constater que cet obstacle avait été rencontré par la moitié des immigrant·e·s admis·es au Québec (Boudarbat, 2011). De manière semblable, une étude québécoise de Jean-François Godin et Jean Renault réalisée auprès de 429 nouveaux·elles arrivant·e·s résidant principalement dans la région de Montréal, montrait que la connaissance du français et de l'anglais n'avait pas pour effet de favoriser la participation au marché du travail, mais permettaient toutefois d'accéder à de meilleurs emplois ou d'obtenir des emplois mieux rémunérés. Les auteurs constatent toutefois que

l'effet de ces facteurs est éphémère puisqu'il disparaît après les trois premières années d'établissement. Connaître le français et (ou) l'anglais à l'arrivée se traduit donc temporairement par de meilleurs emplois ou revenus. On peut attribuer cette disparition aux nouveaux arrivants ayant investi dans l'apprentissage du français et (ou) de l'anglais, qui ont fini par rattraper ceux ou celles qui maîtrisaient à leur arrivée l'une ou l'autre de ces langues. (Godin et Renaud, 2005, p. 166)

Outre l'importance que revêt la connaissance du français au Québec, une étude qualitative réalisée par Pellerin montrait aussi, et sans surprise, que la maîtrise de l'anglais constituait un important critère permettant d' « accroître les chances d'accéder à un emploi » (Pellerin, 2013, p.

²⁵ C'est le cas notamment dans 81 professions et métiers réglementés comme celui de l'ingénierie, de la médecine, du droit, etc. Gouvernement du Québec - Métiers et professions de la France encadrés par l'Entente Québec-France [URL] <https://www.quebec.ca/emploi/reconnaissance-des-etudes-et-de-l'experience/faire-reconnaitre-son-experience/entente-quebec-france/liste-metiers-professions-france/>

136). Les participant·e·s à cette étude déploreraient par ailleurs que cette information n'était pas suffisamment relayée.

Au final, comme l'affirme Chicha et Charest, avoir des compétences linguistiques est essentiel dans « une économie de services basée de plus en plus sur la communication » (Chicha et Charest, 2008, p. 10). Les immigrant·e·s issu·e·s des catégories des réfugié·e·s et du regroupement familial seraient ceux qui rencontreraient le plus souvent ce problème, ce qui n'est pas surprenant étant donné que ceux-ci ne sont pas spécifiquement sélectionnés selon ces critères (Chicha et Charest, 2008).

1.3.1.4 - La faiblesse des réseaux sociaux professionnels et personnels

La faiblesse des réseaux sociaux professionnels et personnels constitue également une source d'obstacles pour les immigrant·e·s qui cherchent à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications et à leurs attentes. Il semblerait d'abord que le moyen privilégié pour recruter de la main-d'œuvre dans les secteurs d'emploi qualifié du secteur privé est celui du recrutement par réseau de contact personnel ou professionnel reposant souvent sur le bouche-à-oreille (Boudarbat et Connolly, 2013; Chicha et Charest, 2008; Forcier et Handal, 2012). Comme le soulignent Forcier et Handal, « sans qu'une telle pratique indique nécessairement une attitude raciste, il n'en demeure pas moins qu'elle tend à exclure les nouveaux·elles arrivant·e·s qui, en raison de leur capital social moins élevé, peuvent plus difficilement s'insérer dans des réseaux socioprofessionnels » (Forcier et Handal, 2012, p. 8)²⁶.

Dans ces circonstances, plutôt que d'avoir recours à des réseaux sociaux provenant de la population majoritaire - et s'insérer au sein d'emplois convoités -, plusieurs personnes immigrantes vont plutôt se tourner vers ce que la littérature nomme les « réseaux ethniques » afin d'acquérir de l'expérience de travail locale, mais aussi pour répondre rapidement à leurs besoins financiers. Un

²⁶ Pour le dire autrement, il s'agit là d'un autre exemple où la discrimination systémique constitue un obstacle à l'intégration des personnes immigrantes sur les marchés du travail. On notera à cet égard que bien qu'au Québec, la majorité des emplois disponibles sont au sein des petites et moyennes entreprises, « seules les organisations publiques et les entreprises de plus de 100 employés recevant des subventions ou des contrats gouvernementaux d'au moins 100 000 dollars sont contraintes de mettre en place des [programmes d'accès à l'emploi] » (Forcier et Handal, 2012, p. 8).

débat persiste concernant les impacts positifs ou non de ces réseaux sur l'intégration socioprofessionnels des nouveaux·elles arrivant·e·s (Portes et Jensen, 1992; Xie et Gough, 2011). Alors que certains chercheur·euse·s constatent qu'au moment de l'installation, ces réseaux peuvent fournir des ressources utiles qui permettront aux nouveaux·elles arrivant·e·s de connaître une certaine ascension économique, d'autres chercheur·euse·s observent plutôt que ces réseaux aboutiront plutôt à des emplois faiblement rémunérés et offrant de mauvaises conditions de travail (Galster et *al.*, 1999; Robert, 2007). De surcroît, plutôt que de favoriser l'intégration des immigrant·e·s au groupe majoritaire, le fait de rester confiné au sein d'« entreprises ethniques » et de milieux de vie principalement occupés par des personnes immigrantes aurait pour effet de limiter la mobilité professionnelle ascendante, l'accès à des emplois de qualité au sein de l'économie majoritaire et à terme, de les maintenir dans des situations professionnelles précaires.

1.3.1.5 - La discrimination en emploi

La discrimination en emploi est finalement un autre facteur mentionné par la littérature pour expliquer les disparités sur le marché du travail entre les personnes issues de l'immigration et celles nées au Québec. La discrimination peut être comprise comme étant

une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs reliés à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, obligations ou désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et avantages offerts à d'autres membres de la société. (Andrews c. Law Society of British Columbia, 1989)

Dans le contexte du travail, celle-ci peut se manifester lorsqu'une personne est à la recherche d'un emploi et lorsqu'elle est en cours d'emploi. Contrairement aux messages véhiculés par l'État et la société civile qui laissent entendre que la discrimination en emploi serait marginale au Québec, Paul Eid, Meissoon Azzaria et Marion Quérat, démontrent plutôt qu'il s'agit d'une pratique courante, agissant comme un système qui pénalise notamment les minorités visibles, les immigrant·e·s et les femmes. Toutefois, étant légalement prohibée et socialement inacceptable, la discrimination serait, de nos jours, « beaucoup plus subtile et voilée » (Eid et *al.*, 2012, p. 6), faisant en sorte qu'elle constitue « un facteur dont l'impact sur les inégalités est difficile à isoler » (Eid et *al.*, 2012, p. 6).

En sociologie, certain·ne·s chercheur·euse·s ont tenté de mesurer la discrimination au moment de la recherche d'un emploi en utilisant la méthode du *testing* (Beauregard et *al.*, 2019; Eid, 2012). Cette méthode consiste à soumettre deux types de candidatures fictives - un curriculum vitae et une lettre de présentation - à de véritables offres d'emploi (Eid et *al.*, 2012). À l'exception des caractéristiques personnelles différentes et repérables, telles que le sexe et l'origine ethnique, les deux types de candidat·e·s possédaient des aptitudes et des qualifications professionnelles comparables. L'écart entre « le taux de réponse positive [...] obtenu par l'un et l'autre candidat, ou encore l'écart entre la proportion de traitements préférentiels accordés à un candidat par rapport à l'autre, donne la mesure de l'impact discriminatoire de la caractéristique à l'étude » (Eid et *al.*, 2012, p. 7).

Au Québec, une recherche effectuée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a fait appel à cette méthode pour mesurer le taux de discrimination à l'embauche dans la province. Au total, 581 offres d'emploi pour des emplois qualifiés et semi-qualifiés ont été testées. Selon les résultats obtenus, les candidat·e·s portant des prénoms et noms évoquant une appartenance à des groupes culturellement minoritaires avaient en moyenne 35 % moins de chance d'être convoqué·e·s en entrevue pour un poste que les personnes portant un prénom et un nom évoquant une appartenance à des groupes culturellement majoritaires, tant pour les emplois qualifiés que pour les emplois semi-qualifiés (Eid et *al.*, 2012). Ainsi, à compétences et formations égales, les personnes avec un nom et un prénom à consonance québécoise auront davantage de chances de se voir offrir un emploi que les personnes qui ont un nom et un prénom à consonance étrangère.

Par-delà les enjeux autour de l'obtention d'un emploi, la discrimination s'observe également en situation d'emploi. Dans ce cas-ci, la discrimination peut prendre différentes formes ; les personnes qui en sont victimes peuvent notamment subir du harcèlement psychologique, physique et sexuel au travail, elles peuvent se voir refuser plus souvent des promotions et des responsabilités, elles seraient également plus sujettes être mises à pied ou suspendues de manière abusive, etc. (Imboua, 2012; Namululi et *al.*, 2018)

Pour finir, mentionnons que selon Chicha et Charest, les facteurs permettant d'expliquer le désavantage des personnes issues de l'immigration sur le marché du travail sont multiples et complexes (Chicha et Charest, 2008). Il convient également de préciser que certains individus, ou

même certains sous-groupes de personnes immigrantes, subissent davantage d'exclusion sur le marché du travail, en raison du cumul de ces facteurs ou de l'entrecroisement des systèmes d'oppressions basés sur le genre et la race. Ainsi, il est possible qu'un·e immigrant·e français·e ait plus de facilité à s'intégrer sur le marché du travail québécois qu'un·e immigrant·e racisé·e provenant d'un pays du Moyen-Orient, et ce, même si tou·te·s les deux possèdent des qualifications et des expériences de travail similaires et un niveau comparable de maîtrise des langues françaises et anglaises.

1.3.2 - Travail précaire chez les personnes immigrantes

Comme nous l'avons rapidement évoqué plus haut, bien que les personnes immigrantes soient plus scolarisées que les personnes nées au Québec, celles-ci seraient plus nombreuses à occuper des emplois atypiques et précaires (Boulet, 2013; Chicha et Charest, 2008; Dubé et Gravel, 2014; Goldring et Joly, 2014; Gravel, Dubé, et *al.*, 2016; Hira-Friesen, 2018). Alors que le travail atypique fait référence aux formes d'emploi qui n'offrent pas les caractéristiques suivantes : emploi salarié, travail à temps plein, à durée indéterminée et relations de travail entre travailleur·euse et employeur unique, le travail précaire est un concept qui ne fait pas consensus, mais qui fait généralement référence à l'instabilité de l'emploi, à l'instabilité et à la faiblesse des revenus, à l'absence partielle ou totale de protections sociales, à la difficulté d'accès à la syndicalisation, aux conditions de travail dangereuses et à l'exposition à différentes contraintes de travail. Autour de cet enjeu, une étude réalisée par Vézina et *coll.*, montrait que :

Les salariés nés à l'extérieur du Canada sont en proportion moins souvent syndiqués (33,9 % le sont) et moins nombreux, en proportion, à travailler dans le secteur public ou parapublic. Ces personnes semblent se trouver de manière disproportionnée [dans les secteurs] où on offre des conditions de travail moins favorables [...] Ils sont [également] plus nombreux, en proportion, que les personnes nées au Canada à se déclarer insatisfaits de leurs revenus (42 % vs 34 %). [...] Ces travailleurs sont aussi plus nombreux à déclarer avoir une faible sécurité d'emploi (30,7 %) et nombreux à être inclus dans l'indicateur d'insécurité d'emploi (40,6 %). Il en est ainsi chez ceux qui parlent le français et une autre langue à la maison (43,9 %), ou qui ne parlent ni l'anglais ni le français (43,2 %). (Vézina et *al.*, 2011, p. 133)

Des études québécoises montrent également que les personnes issues de l'immigration sont surreprésentées dans le travail s'effectuant à travers des agences de location de personnel, un type d'emploi qui ne manque pas d'attirer l'attention des décideurs publics depuis quelques années en

raison de leur expansion et des pratiques douteuses d'un bon nombre d'entre elles. À cet effet, une étude réalisée en 2012 par Léger Marketing pour le compte de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), alors la Commission des normes du travail (CNT), montrait que « le tiers (32 %) de ces salariés sont nés à l'extérieur du Canada, et 24 % d'entre eux sont originaires d'Haïti. De plus, 57 % résident au Québec depuis moins de 10 ans » (Belzile, 2012, p. 8). Les travailleur·euse·s immigrant·e·s interrogé·e·s dans le cadre de cette étude, étaient plus nombreux·ses que les travailleur·euse·s né·e·s au Québec à œuvrer dans les secteurs de la fabrication (22 % c. 19 %), de l'entreposage (13 % c. 8 %), et des soins de santé et l'assistance sociale (13 % c. 6 %), des secteurs d'activités qui présentent davantage de de risques en matière de santé et de sécurité du travail. De surcroît, les travailleur·euse·s immigrant·e·s étaient aussi plus nombreux·ses à occuper des postes manuels (43 % c. 31 %) et moins nombreux·ses à occuper le poste d'employé·e de bureau (15 % c. 23 %) (Belzile, 2012). Toujours selon ce sondage, « les salariés temporaires nés à l'extérieur du Canada [...] sont généralement moins bien rémunérés (13,70 \$ l'heure, c. 16,50 \$ en moyenne). Ainsi, ils étaient 35 % à gagner moins de 11 \$ l'heure (contre 13 %) » (Belzile, 2012, p. 45).

Les personnes immigrantes seraient par ailleurs plus nombreuses à travailler pour de petites entreprises, des emplois qui sont parfois obtenus à l'aide d'un réseau de contacts d'une même communauté ethnoculturelle (Gravel, Legendre, et *al.*, 2012). Ces réseaux sont parfois constitués de membres de la même famille, d'amis ou tout simplement d'autres immigrant·e·s appartenant à une même communauté ethnoculturelle ou ayant aussi partagé une expérience de l'immigration. Ces emplois constituent une porte d'entrée sur le marché du travail canadien et québécois et une source de stabilité pour les immigrant·e·s qui n'ont pas réussi à se trouver d'autres emplois dans leur champ de compétence et qui ont de lourdes obligations financières (Gravel, Legendre, et *al.*, 2012). Des études tendent néanmoins à démontrer que ces emplois sont, la plupart du temps, précaires et faiblement rémunérés et maintenir les personnes immigrantes en situation de déqualification professionnelle (Hou, 2008).

Pour finir, au-delà de l'instabilité économique et des moins bonnes conditions de travail avec lesquels les travailleur·euse·s précaires doivent composer, la déqualification professionnelle s'accompagne, au fil du temps, de plusieurs autres problèmes qu'il importe de souligner. D'abord, une étude canadienne de Cynthia Chen, Peter Smith et Cameron Mustard a démontré que les

immigrant·e·s en situation de surqualification étaient plus nombreux à rapporter une détérioration de leur état de santé mentale après la quatrième année suivant leur arrivée au Canada, que ceux qui ne se retrouvaient pas en situation de surqualification. À cet effet, les auteur·ice·s notent que l'aspect le plus déterminant lié à cette détérioration serait la satisfaction à l'égard du travail occupé, mais aussi par rapport au marché de l'emploi en général (Chen et *al.*, 2010). De la même manière, une étude réalisée auprès d'immigrant·e·s australien·ne·s a démontré que celles et ceux qui se trouvaient en situation de chômage rapportaient davantage de détresse psychologique que les immigrant·e·s qui étaient parvenus à trouver un emploi (Kennedy et McDonald, 2006). À partir des données obtenues par l' *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), Boulet et Boudarbat ont pour leur part montré que « le fait d'occuper un emploi de qualité réduit davantage la détresse psychologique chez les immigrants que chez les natifs » (Boulet et Boudarbat, 2015, p. Résumé).

Il semblerait également que les travailleur·euse·s immigrant·e·s en situation de déqualification professionnelle et ceux occupant un emploi précaire seraient plus à risque de subir une lésion professionnelle (Gravel et *al.*, 2012; Kosny et *al.*, 2012; Premji et Smith, 2013). Tel que mentionné précédemment, les travailleur·euse·s immigrant·e·s sont surreprésentés dans les agences de placement et les petites et moyennes entreprises, des types d'emplois où l'on retrouve un nombre plus élevé de contraintes de travail et où les mesures préventives en matière de santé et de sécurité du travail sont déficientes (Gravel, Rhéaume, et *al.*, 2012; Kosny et *al.*, 2012). Par ailleurs, puisque plusieurs travailleur·euse·s immigrant·e·s doivent se trouver un emploi temporaire dans un secteur d'activité différent que celui pour lequel ils et elles ont déjà de l'expérience de travail et de la formation, ils et elles sont plus sujet·te·s à méconnaître les risques présents dans leur milieu de travail et les moyens mis à leur disposition pour les prévenir. En raison du cumul de précarités auxquels font face les nouveaux·elles arrivant·e·s, la plupart d'entre eux et elles hésitent également à faire valoir leur droit, à dénoncer des injustices par crainte de représailles ou de perdre leur emploi et leur revenu (Gravel et *al.*, 2012; Kosny et *al.*, 2020; Lay et *al.*, 2018; Premji et Smith, 2013). Nous reviendrons sur le concept de cumul des précarités dans le chapitre portant sur le cadre conceptuel.

1.3.3 - Les stratégies d'intégration au marché du travail

Certes, la situation que nous venons de dépeindre est bien réelle et peut lourdement affecter l'expérience que font de nombreuses personnes immigrantes de leur intégration au sein du marché du travail et dans la société québécoise en général. Il importe toutefois de souligner que celles-ci ne demeurent pas pour autant passives face aux situations qu'elles rencontrent (Dioh, 2015). À cet effet, des études ont mis en lumière les stratégies mises de l'avant et efforts déployés par les personnes immigrantes pour améliorer leur situation et « réussir » leur intégration socioprofessionnelle en atteignant des objectifs professionnels qu'elles s'étaient fixées. Ces stratégies, s'étalant parfois sur plusieurs années, consistent bien souvent à retourner aux études, tantôt pour se réorienter professionnellement, tantôt pour obtenir une formation complémentaire qui leur permettra d'exercer dans le même domaine pour lequel elles ont déjà de la formation et de l'expérience de travail.

À partir d'une étude longitudinale et qualitative réalisée auprès de sept travailleur·euse·s œuvrant dans le domaine de l'informatique au Québec, la chercheuse Marie-Laure Dioh a tenté par exemple de répondre aux questions suivantes : « Quel est le pouvoir d'agir des immigrants dans leur processus d'intégration au Québec ? Peuvent-ils être satisfaits de leur situation socioprofessionnelle, malgré les difficultés qu'ils rencontrent ? » (Dioh, 2015, p. 100). Les résultats montrent que les participant·e·s interrogé·e·s issu·e·s des domaines comme la médecine spécialisée, l'ingénierie électronique, le tourisme et l'exploration pétrolière -, ont décidé·e·s, à défaut d'avoir trouvé du travail dans leur champ d'expertise ou d'avoir entamé un long et coûteux processus de reconnaissance des acquis, d'opter pour une réorientation professionnelle dans le secteur de l'informatique. Plutôt que de se montrer passives face aux barrières structurelles d'accès à l'emploi qui les confinent vers des emplois précaires et dits peu qualifiés, ces personnes ont choisi d'entamer une formation dans un domaine payant et où la demande de main-d'œuvre était forte, ce qui constituerait, selon l'autrice, une forme d'autodétermination. Pour les trois autres participant·e·s qui œuvraient déjà dans le secteur de l'informatique avant leur arrivée au pays, mais qui n'avaient pas réussi·e·s à intégrer directement un emploi, la stratégie adoptée consista à suivre une formation complémentaire dans un établissement d'enseignement québécois, ce qui leur permit de s'insérer dans des postes qualifiés qui répondent besoins spécifiques du marché local. L'étude montre également qu'une fois l'emploi convenable obtenu, ces personnes déploient des efforts additionnels, tantôt pour atteindre une meilleure stabilité d'emploi - dans les cas de celles qui bénéficiaient d'un contrat à durée déterminée -, tantôt pour gravir les échelons et élargir une fois

de plus leurs ambitions professionnelles. Pour finir, Dioh montre également que le parcours migratoire de ces personnes s'inscrit souvent dans des projets personnels plus larges - p. ex. : amélioration de sa qualité de vie et de celle de ses enfants, vivre dans une société moderne, etc. - et que l'on doit en tenir compte pour comprendre la satisfaction qu'éprouvent les personnes immigrantes à l'égard de leur intégration socioprofessionnelle, même lorsque celle-ci semble bifurquer du parcours entamé précédemment dans le pays d'origine.

À partir de données quantitatives recueillies dans le cadre de *l'Enquête sur les cheminements d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes nouvelles arrivées* (ECINA), les chercheuses Aline Lechaume, Johanna Cardona et Nicole Gallant proposent pour leur part de remettre en question l'idée selon laquelle le retour aux études chez les personnes immigrantes « serait synonyme d'un échec de l'intégration en emploi » (Lechaume et al., 2020, p. résumé). Des 7437 répondant·e·s ayant participé à l'enquête, « 40,9 % des immigrants avaient poursuivi des études au Québec dans les cinq ans après l'obtention de leur résidence permanente » (Lechaume et al., 2020, p. 53). Parmi ces personnes majoritairement jeunes - 34 ans et moins - et hautement scolarisées, on constate que seulement 35,9 % ont mentionné faire ce retour aux études en raison des difficultés à trouver un emploi, alors que 46,8 % ont mentionné le faire parce qu'elles désiraient acquérir un diplôme québécois et 42 % déclaraient l'avoir fait se perfectionner dans leur domaine. Les chercheuses notent également que « pour le tiers des immigrants ayant suivi une formation au Québec, entreprendre des études après l'obtention de la résidence permanente faisait en fait partie d'une stratégie à long terme, bien pensée et planifiée, laquelle a été mise en place tôt dans leur parcours migratoire » (Lechaume et al., 2020, p. 62). À la lumière des résultats présentés dans cette étude, les autrices estiment qu'une proportion importante des immigrant·e·s nouvellement admis·es au Québec choisissent de suivre une formation rapidement après l'obtention de leur résidence permanente, et ce :

non pas par dépit comme le suggère généralement la littérature, mais plutôt par volonté de poursuivre leur parcours d'études. Cette formation peut alors être considérée comme une stratégie déployée par l'immigrant, soit comme son principal projet, au cœur de la migration, soit comme un tremplin pour une insertion professionnelle qu'ils estimeraient réussie. (Lechaume et al., 2020, p. 64)

Les résultats de l'enquête permettent aussi de constater que le retour sur les bancs d'école est plus fréquent chez les personnes provenant de l'Afrique (52,1 %) et de l'Amérique (42 %) -

plus spécifiquement de l'Amérique Centrale et du Sud -, que celles des personnes provenant de l'Océanie (10,7 %), de l'Europe (27,9 %) et de l'Asie (31,6 %), ce qui renvoie, encore une fois, à des stratégies différenciées selon les régions de provenance, stratégies qui, on peut le supposer, visent à agir de manière proactive face à des obstacles et des défis particuliers qu'affrontent les personnes immigrantes provenant de diverses régions.

1.4 - Transformation du marché du travail : flexibilité et précarité

Les termes de précarité, de précarisation, de travail précaire et ses autres dérivés sont couramment employés dans la sphère publique et dans les travaux de recherche depuis quelques années. En sociologie du travail, la précarité est une grille de lecture qui nous permet de comprendre les enjeux contemporains du travail, du marché de l'emploi (Ulysse, 2009) et plus largement des sociétés contemporaines. Les sections qui suivent nous permettront d'avoir une compréhension approfondie de son utilisation afin d'ancrer notre réflexion dans le contexte plus large de la transformation des marchés du travail contemporains et de mettre la table pour l'analyse qui sera déployée dans les derniers chapitres du mémoire.

1.4.1 - Les Trente Glorieuses et l'émergence de la société salariale

Dans le domaine de l'emploi, l'apparition du terme de précarité s'inscrit dans un contexte de grands bouleversements économiques, politiques et sociaux qui débute dans les années 1970, après ce qu'il est commun d'appeler les « Trente Glorieuses ». La période des Trente Glorieuses constitue généralement un point de référence historique essentiel, soit le moment de la construction, dans les pays du Nord, d'une société salariale structurée autour d'un statut collectif qui assure une certaine stabilité et sécurité d'existence (Castel, 2011). Au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale, l'économie affiche une forte croissance, tout comme la demande de main-d'œuvre. Parallèlement, un compromis fordiste se met en place entre les gouvernements, les entreprises et les travailleurs afin de notamment retenir la main-d'œuvre - jusque-là hautement mobile -, d'écouler plus facilement la production, mais surtout, afin d'apaiser les tensions sociales générées par le mode de production capitaliste.

Face aux inégalités sociales produites par la relation de travail capitaliste et pour donner suite aux recommandations formulées par William Beveridge dans son célèbre rapport intitulé *Social insurance and allied services*, les États vont jouer un rôle de régulateur en encadrant juridiquement les entreprises et en mettant en place des régimes de protections sociales redistributives. Alors qu'au début de l'ère industrielle, le salariat était considéré juridiquement comme une relation contractuelle entre deux entités libres - une liberté purement formelle et non substantielle, comme le disait Marx -, le salariat du début du 20e siècle reconnaît le lien de subordination entre travailleur·euse·s et employeurs (Contarini et Marsi, 2014). Pour le dire très rapidement, en vertu de cette reconnaissance juridique, le salariat s'accompagne d'un statut accordant aux travailleur·euse·s de multiples droits, dont des indemnités de revenu et des services de soin de santé en cas d'accident du travail, un régime de retraite, des allocations de chômage, l'accès au droit de grève, etc.

En ce qui a trait aux entreprises, le modèle fordiste promet en échange des efforts de productivité de la force de travail et de la fidélité des employé·e·s, une plus grande redistribution des gains de productivité qui se caractérisent par une hausse des salaires, des « conditions de travail socialement convenables » (Béji, 2003, p. 24) et des avantages sociaux. La hausse des salaires est également un moyen d'assurer que la production de masse s'accompagne d'une consommation de masse ; c'est l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleur·euse·s qui permettra aux entreprises d'écouler leur stock sur le marché local et d'accroître leurs profits.

L'emploi stable et protégé constitue dès lors le principal socle de la solidarité dans la société salariale, une manière de collectiviser le risque (Béji, 2003) ; la nouvelle norme d'emploi et l'extension des protections sociales devait profiter aux différents acteurs sociaux et contribuer à l'enrichissement de tous.

Au Québec, en dehors de la sphère du travail, l'État offre également d'autres mécanismes de protections sociales tels qu'un régime de soins de santé gratuit et universel, ainsi que divers programmes d'allocations sociales. De surcroît, « la majorité des gouvernements des pays dits développés, dont ceux du Canada et du Québec, adoptent les thèses keynésiennes et font de la recherche du plein emploi l'un des objectifs principaux guidant la conduite de leur politique économique interventionniste » (Noiseux, 2012, p. 29).

La période du fordisme constitue toutefois une courte parenthèse dans l'histoire du salariat. En effet, dès le milieu des années 1970, trente ans après sa mise en place, on assiste graduellement au déclin du modèle fordiste de l'emploi et du rôle protecteur de l'État (Contarini et Marsi, 2014). La crise du pétrole, le développement technologique, la hausse du chômage, la sortie du capitalisme industriel et l'avènement du capitalisme financier mondialisé, la remise en question de l'État providence et plus largement du rôle que peut jouer l'État pour assurer le bien commun, sont autant d'éléments qui transformèrent qualitativement et quantitativement le monde du travail et remirent en question les acquis sociaux des Trente glorieuses. La vision concurrentielle devient alors le fondement sur lequel s'appuie la croissance. Plus concrètement,

ce bouleversement et l'application des nouveaux modes de management qui en découle impliquent une dérégulation du travail dans les systèmes institués - en particulier dans le secteur public, mais également dans les entreprises privées - entraînant une remise en question du droit du travail et du statut de l'emploi qui conduit inéluctablement au développement de la précarité. (Marchal, 2018, p. 20)

Cette déréglementation se réalise notamment par la flexibilisation de l'emploi et du travail (Noiseux, 2012). La norme d'emploi établie dans le contexte du fordisme - travail à temps plein, contrat à durée indéterminée, relation de travail bipartite entre un·e travailleur·euse et un employeur unique - constitue des formes rigides d'emploi devant laisser place à ce qu'il est commun d'appeler le « travail atypique » (Noiseux, 2012). Les différentes stratégies de flexibilisation et la prolifération des formes d'emplois sont alors généralement « légitimées par des impératifs économiques de productivité et de compétitivité des entreprises » (Thirot, 2011, p. 1), parce qu'elles permettraient aux entreprises de s'adapter aux réalités changeantes de l'économie et de réduire les coûts de production.

La flexibilisation de l'emploi se décline en quatre figures, elle est à la fois qualitative et quantitative, interne et externe. La flexibilité qualitative interne - ou la flexibilité fonctionnelle - renvoie « à la capacité pour l'entreprise de redéfinir les tâches des travailleurs » (Bernier et *al.*, 2003, p. 28). Cette forme de flexibilité impose aux travailleur·euse·s une grande polyvalence - changement de postes de travail, capacité d'effectuer de nombreuses tâches -, permettant ainsi d'éviter les temps morts, d'optimiser l'usage de la force de travail et de pouvoir remplacer un travailleur ou une travailleuse plus facilement en cas d'absence. La flexibilité qualitative externe - ou l'externalisation du travail - consiste à transférer une partie de l'activité de production ou de

distribution d'une entreprise à un fournisseur externe. La flexibilité quantitative interne fait référence aux aménagements du temps de travail, mais aussi à la possibilité de faire du télétravail, elle permet de s'ajuster aux besoins de production de l'entreprise. Offrir aux travailleur·euse·s des emplois à temps partiel et des heures de travail coupées, sont des éléments qui caractérisent ce type de flexibilité (Everaere, 2012). Finalement, la flexibilité quantitative externe fait référence à la capacité pour les entreprises d'embaucher et de mettre fin au lien d'emploi des salarié·e·s selon les besoins de productivité. La possibilité de licencier des travailleur·euse·s, l'offre de contrats temporaires et le recours aux agences de placement constituent des figures propres à ce type de flexibilité.

Bien qu'on qualifie encore aujourd'hui les travailleur·euse·s à temps partiel, les travailleur·euse·s temporaires, les travailleur·euse·s autonomes et les travailleur·euse·s intérimaires de « travailleur·euse·s atypiques », ce type de situation d'emploi s'est, au fil du temps, normalisée et institutionnalisée. En effet, en 2018 au Québec, le taux d'emploi non traditionnel se situait à 36 % pour l'ensemble des travailleur·euse·s, à 40 % chez les femmes âgées de 15 ans et plus et à 66,3 % chez les jeunes âgés entre 15 et 24 ans (ISQ, 2019), alors qu'il se situait à 16,7 % en 1976 pour l'ensemble des travailleur·euse·s (Noiseux, 2012)²⁷.

Notons finalement que le marché du travail étant fortement segmenté en fonction des caractéristiques sociales des individus, ce sont les jeunes, les femmes, les personnes immigrantes, les autochtones et les minorités visibles qui sont les catégories de population les plus présentes dans le travail atypique.

1.4.2 - La mobilisation du concept de précarité dans la littérature française et québécoise : un bref historique

Travail précaire et travail atypique, bien que fortement corrélé, sont toutefois des termes conceptuellement distincts. Alors que le travail atypique se définit par opposition à l'emploi type,

²⁷ C'est à partir des années 1970, alors que l'on assiste aux grands bouleversements économiques et technologiques, que le taux de travail atypique a augmenté de manière rapide, avant de se stabiliser à la fin des années 1990 (Bernier et al., 2003). Cette transformation du marché du travail ne concerne pas uniquement le Québec, mais s'est observé dans l'ensemble des pays de l'OCDE.

le travail précaire, source d'insécurité et d'instabilité, peut également concerner les emplois typiques (CPJ, 2001). En France, selon Tasset (2017), c'est d'abord la disparité dans l'accès aux régimes de protection sociale à la suite de l'émergence et de la reconnaissance juridique des nouvelles formes d'emploi - dont le travail intérimaire - que la notion de travail précaire émerge et acquiert son importance. À l'opposé d'une vision du progrès social et économique envisagé dans le cadre de l'ère fordiste, où tous les travailleur·euse·s disposeraient d'un seul et même statut, celui-ci constate l'apparition, au cours des années 1970, d'une diversification des statuts selon les types d'emplois occupés. Ainsi, une segmentation statutaire se réalise entre travailleur·euse·s atypiques et travailleur·euse·s « traditionnel·le·s », au détriment des travailleur·euse·s atypiques. Alors qu'initialement, ce sont les militant·e·s syndicaux·ales ou politiques et les chercheur·euse·s proches du mouvement ouvrier qui sonnent l'alarme sur l'émergence de nouvelles formes d'emplois précaires, c'est plutôt au début des années 1980 que cette question s'étend dans les espaces institutionnels. En effet, de grandes revues universitaires françaises - dont la revue *Travail et emploi* et *Sociologie du travail* - publient des articles sur la nouvelle question de la précarité (Tasset, 2017).

Au Québec, les préoccupations liées à la prolifération des formes d'emplois atypiques se manifestent dans de nombreux rapports de recherche, dont plusieurs ont été commandés par les différents gouvernements. Le rapport sur le travail « non-traditionnel » remis au tournant du millénaire, Bernier, Vallée et Jobin (2003) fait à cet égard figure de référence. S'inscrivant dans le prolongement de travaux antérieurs - pensons au « Rapport Beaudry » (1985)²⁸ et au « Rapport Tapin » (1993)²⁹ -, les chercheur·euse·s s'intéressent à l'accessibilité aux régimes de protection sociale dont disposent les travailleur·euse·s œuvrant dans les différentes formes d'emplois atypiques - travail à temps partiel, travail occasionnel, travail autonome, etc. - et insistent notamment sur le fait que malgré le lien de dépendance qu'entretiennent certains travailleur·euse·s autonomes par rapport à des donneur·euse·s d'ouvrage particuliers, ces personnes sont toutefois exclues des régimes de protection sociale. Nous y reviendrons prochainement.

²⁸ Beaudry, R., Gagnon, J.-J., Gérin-Lajoie, J., Larouche, V. et Mc Neil, J. 1985. Le travail : une responsabilité collective. Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, Québec, La Commission, 490 p.

²⁹ Tapin, J.-R. 1993. Agences de placement temporaire, Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, 84 p.

1.4.2.1 - Une approche objective de la précarité d'emploi et de la précarité des conditions de travail

Comme nous venons de le mentionner, en raison de l'accroissement des nouvelles formes d'emplois et les disparités en termes de statuts et de conditions de travail qu'elles impliquent, les instituts de statistique publique s'intéressèrent, depuis la fin des années 1990, à l'évolution du travail atypique et du travail précaire, deux termes qui, par ailleurs, seront très souvent confondus. Cette approche plus objectivante de la précarité consiste à quantifier le nombre de travailleur·euse·s qui disposent de caractéristiques d'emplois qualifiées de précaires (Bouffartigue, 2015). Il y aurait, selon Vosko, Zukewich, Cranford (2003), quatre aspects qui peuvent être considérés afin d'évaluer si un emploi est précaire. Le premier correspond au degré de stabilité de l'emploi permanent et met l'accent à la fois sur des limites de temps et le risque de perdre l'emploi. La deuxième notion est celle de contrôle du processus du travail, et elle est liée à la présence ou à l'absence de syndicat et, de ce fait, au contrôle des conditions de travail, de la rémunération et du rythme de travail. Le troisième aspect correspond au degré de protection réglementaire, c'est-à-dire l'accès pour le travailleur ou la travailleuse à un niveau équivalent de protection réglementaire par l'entremise de sa représentation syndicale ou de la loi. En quatrième lieu, le niveau de revenu constitue un élément essentiel, un emploi donné pouvant être qualifié de « sûr » parce qu'il est stable et garantit un lien d'emploi à long terme, mais précaire, parce que sa rémunération peut être insuffisante pour subvenir à ses besoins et ceux de sa famille (Vosko et *al.*, 2003).

De manière générale, on le voit, la norme d'emploi propre au modèle fordiste constitue, un peu par défaut, l'étalon de mesure pour déterminer le niveau de précarité d'un emploi. De fait, l'emploi précaire serait tout emploi qui impose l'une ou plusieurs des caractéristiques d'emploi suivantes : bas salaires, faible accès ou incapacité d'accéder aux protections sociales, absence d'avantages sociaux, emploi non syndiqué et le caractère temporaire de l'emploi, l'impossibilité d'accéder à un horaire à temps plein, etc.³⁰

³⁰ Au-delà de ces critères, la qualité d'emploi peut également tenir compte de variables plus subjectives ou ne faisant pas uniquement référence à la norme d'emploi fordiste. Ainsi, le sentiment de reconnaissance au travail, l'exposition de multiples contraintes de travail, le fait que les qualifications acquises par le travailleur soient mises à profit au travail, etc. sont aussi des indicateurs permettant d'évaluer la « bonne » ou la « mauvaise » qualité d'un emploi.

Sont alors qualifiés de plus ou moins précaires les emplois qui cumulent les différents indicateurs de précarité, comme l'illustre cette citation tirée du document de l'ISQ: « un emploi instable avec une faible rémunération est beaucoup plus précaire qu'un emploi également instable, mais offrant une rémunération plus élevée » (Cloutier, 2017, p. 42). Cette manière de concevoir la précarité est facilement mesurable d'un point de vue statistique ; à partir de ces indicateurs, il est possible de suivre année après année l'évolution de la « précarité d'emploi ». Nous pourrions substituer l'usage du mot « précarité » à l'expression « qualité d'emploi », qui a grandement été analysée par les statistiques publiques canadiennes et québécoises.

De la même façon, il serait également possible d'analyser la précarité à un niveau plus large, celui du marché du travail. Toujours par opposition à l'ère fordiste, la précarité fait alors référence à l'instabilité du marché de l'emploi, à la difficulté d'accéder à un emploi et l'insécurité du lien d'emploi (Malenfant et *al.*, 2002). L'augmentation du chômage, la facilité qu'ont les entreprises à engager et à licencier la main-d'œuvre, mais également les difficultés rencontrées par les travailleur·euse·s pour occuper un travail « typique » constitue des exemples d'une analyse de la précarité du marché du travail.

Ces approches « objectives » de la précarité, ne s'appuient pas uniquement sur la construction de statistiques publiques permettant d'en mesurer l'ampleur, mais se retrouvent également dans bon nombre de travaux de recherche et de critiques militantes et politiques qui abordent la question de la précarité du marché du travail - p. ex. : le chômage, la part des emplois atypiques - et de la précarité des conditions de travail.

Pour conclure, il importe enfin de souligner que ces analyses, très souvent transversales de la précarité, tiennent peu compte de la manière dont les personnes expérimentent elles-mêmes cette situation d'emploi, si celle-ci est effectivement vécue comme une expérience contraignante, appauvrissante et insécurisante. On pourrait par ailleurs remettre en question l'aspect arbitraire dans la détermination de ce qui est qualifié de précaire et de ce qui ne l'est pas. Cette mise en garde étant faite, force est de constater que ces analyses de la précarité nous permettent de recueillir des données sur la présence des différents groupes de populations dans certains types d'emplois considérés comme « précaires », d'avoir une vue d'ensemble des phénomènes actuels liés à l'emploi, des éléments qui nous permettront de contextualiser la situation des travailleur·euse·s de la *gig economy* qui retiennent ici notre attention.

1.4.2.2 - La précarité comme un processus de paupérisation des individus et des populations

La précarité, lorsqu'elle est mobilisée dans les différents domaines – recherche, discours politique et militant –, se conçoit très souvent comme une nouvelle pièce venant s'ajouter à la pauvreté (Pierret, 2013). En France, cette approche du concept émerge d'abord dans le champ des politiques publiques avec notamment le Rapport Oheix en 1981 et le Rapport Wresinski en 1987. Dans ce dernier, la précarité est définie comme

l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte [...] conduit le plus souvent à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines d'existence (Wresinski, 1987, p. 6).

Comme nous l'avons vu, les stratégies de flexibilisation du travail accentuent la fragmentation du marché du travail. Cette dynamique a pour effet d'accroître les inégalités, ainsi que les disparités économiques et statutaires entre, d'une part les travailleur·euse·s « traditionnel·le·s », et d'autre part, les travailleur·euse·s « atypiques ». Pour ces dernier·ère·s, le travail ne permet « souvent plus de garantir un niveau de revenu suffisant pour ne pas être pauvre » (Ulysse et *al.*, 2014). C'est aussi dans ce contexte que la notion de « travailleur·euse·s pauvres » - les « *workings-poor*s » chez les anglo-saxons, fera florès. Ce terme est alors mobilisé pour désigner « la situation des individus ne parvenant pas, en dépit de leur effort de travail, à satisfaire leurs besoins de base de manière autonome » (Ulysse, 2014). En somme, comme nous l'avons déjà évoqué, ce pan de la littérature qui émerge au tournant du millénaire identifie aussi les bas salaires offerts par les emplois atypiques, l'irrégularité du salaire liées aux heures et horaires de travail fluctuants ou le mode de rémunération, l'absence d'avantages sociaux - assurances dentaires, assurances médicales complémentaires, etc. -, mais également, l'incapacité de connaître un avancement professionnel dans l'entreprise comme des éléments qui contribuent à l'appauvrissement des personnes en emploi. Cette littérature s'intéresse également au fait que le chômage, la faible présence d'emplois stables sur le marché du travail, le caractère temporaire des contrats, constituent également des risques d'appauvrissement puisqu'ils introduisent de nombreuses discontinuités dans le parcours professionnel des individus, des périodes sans revenu (Cingolani, 2017). À titre d'exemple, Boucher et Noiseux (2029) notent qu'afin de trouver un emploi rapidement, d'assurer un meilleur revenu ou après avoir essuyé plusieurs refus dans les emplois de « qualité », les individus en situation de chômage sont parfois amenés - notamment

dans le cadre de la mise en œuvre de politiques d'activation de la main d'œuvre (Boucher et Noiseux, 2019) à occuper des emplois précaires et inférieurs à ceux occupés précédemment.

Au risque de se répéter, il importe encore une fois de souligner - parce que cela aura une incidence importante sur les travailleur·euse·s qui sont au centre de notre attention dans le cadre de ce mémoire - que le processus de précarisation du travail et d'appauvrissement de la force de travail s'inscrit dans un contexte structurel d'inégalités sociales où les immigrant·e·s, les jeunes, les femmes et les minorités ethniques sont les groupes individus surreprésentés dans le travail qui rend pauvre (Cingolani, 2017).

1.4.2.3 - Délitement des liens sociaux et délitement des cadres intégrateurs

Fortement marqué par la pensée sociologique durkheimienne³¹, la précarité a souvent été appréhendée, en France et au Québec, à travers le prisme du délitement des liens sociaux, de la désaffiliation, de l'exclusion sociale et de la difficulté d'intégration (Cingolani, 2018; Pierret, 2013; Tasset, 2017; Thiroit, 2011).

Face à un monde de plus en plus individualisé où le travail constitue alors le vecteur central d'intégration sociale, deux conceptions s'affrontent. Dans sa conception positive :

l'individualisation favorise de nouvelles valeurs et de nouvelles relations, un vivre ensemble, entre individus émancipés se définissant désormais plus par eux-mêmes que par l'appartenance à un groupe, et qui plébiscitent, non l'absence de liens, mais des liens souples, multiples, qui peuvent être défaits. La désaffiliation est positive, elle autorise la désappartenance vis-à-vis des appartenances d'origine, donc la liberté et la démocratie. (Bresson, 2010, p.102)

En revanche, dans la conception plus négative de l'individualisation, « le lien social [...] est en crise, au sens où les éléments de déstructuration l'emportent sur un éventuel renouveau »

³¹ Dans l'ouvrage *De la division du travail social*, Durkheim montrait que le passage de la société traditionnelle à la société moderne s'accompagna d'une transformation profonde du mode d'organisation des sociétés et des formes de solidarité. À l'époque traditionnelle, la « solidarité mécanique », basée sur la similitude des types d'activités, des liens de proximité forts et des solidarités proches, sont autant d'éléments qui constituaient le ciment des sociétés (Bresson, 2010). Or, avec l'avènement de l'industrialisation et de l'urbanisation au 19^e siècle, ce serait plutôt grâce à la complémentarité et à l'interdépendance entre les différents acteurs sociaux - occupant des fonctions différentes au sein de la division du travail - que s'effectue la solidarité, ou plutôt la solidarité organique si l'on reprend le concept employé par Durkheim (Bresson, 2010).

(Bresson, 2010, p.102). Dans la modernité, les supports sociaux antérieurs, fondés sur les liens de proximité et la communauté s'affaiblissent peu à peu. « L'individualisme de masse » comme est ainsi perçu comme « profondément destructeur », en particulier chez les classes sociales pauvres qui sont de plus en plus laissées à elles-mêmes (Bresson, 2010, p.103). Or malgré, l'opposition entre ces deux conceptions, eu égard aux impacts de l'individualisation, celles-ci partagent l'idée « durkheimienne » qu'à l'époque contemporaine, nous assistons à un phénomène de dégradation des cadres intégrateurs de la société, dont la famille, le couple et l'emploi. En raison de la hausse du chômage dans le contexte d'une récession, la baisse du taux de syndicalisation, le développement de formes d'emplois atypiques, l'incapacité d'accéder aux droits sociaux et les emplois qui offrent des conditions de travail tronquées, le travail ne parviendrait plus pleinement à occuper sa fonction sociale principale qui consiste à intégrer l'individu à la collectivité, à assurer une certaine sécurité d'existence. La précarité sociale y est également accentuée par l'effacement progressif « des modes reconnus d'appartenances communautaires », faisant ainsi de la question de la précarité une question qui dépasse le simple cadre de l'emploi :

La précarité sociale est, à son tour, une notion plus large que celle de la précarité professionnelle, puisqu'elle désigne la fragilité de l'ensemble de la condition sociale. Bien entendu la précarité professionnelle la favorise - ne serait-ce que parce qu'elle affaiblit les droits sociaux -, mais elle n'y conduit pas nécessairement. Cela dépend : de la qualité et de la densité du réseau familial et social de proximité susceptible de soutenir matériellement et subjectivement le travailleur précaire professionnellement ; de la qualité de la protection sociale dont il peut bénéficier ; ou encore de la temporalité, durable ou provisoire du passage par une situation professionnellement précaire. (Bouffartigue, 2015, p. 2)

Au sein même de la sphère du travail, il est possible de constater que le travail précaire sépare l'individu de son environnement de travail et de son collectif de travail. C'est le cas par exemple des travailleur·euse·s d'agences de placement de personnel, qui sont amené·e·s à changer d'entreprise d'un mois, d'une semaine, voire d'une journée à l'autre. Considérés comme des employé·e·s de seconde classe par les travailleur·euse·s régulier·ère·s de l'entreprise cliente, les travailleur·euse·s d'agences ne sont pas en mesure de développer un sentiment d'appartenance et bénéficient très peu du soutien et de la reconnaissance des autres travailleur·euse·s, puisqu'ils et elles ne resteront dans l'entreprise que pour une courte période et occuperont des postes que les autres travailleur·euse·s réguliers ne veulent pas faire (Bernier et *al.*, 2014). De surcroît, ils ne profitent généralement pas des mêmes conditions de travail que celles des autres travailleur·euse·s et n'ont pas accès aux mêmes ressources en matière de prévention des lésions professionnelles

telles que la supervision et la formation en matière de santé et sécurité du travail (Raynault et *al.*, 2016).

1.4.2.4 - Le précarariat : une transformation durable du salariat selon Castel et une classe sociale selon Standing

Au concept de précarité dans le monde de l'emploi, s'est ajouté le concept de précarariat, néologisme qui relie les termes « prolétariat » et « précarité » (Cingolani, 2017). Plutôt que de parler uniquement d'emplois précaires, les travaux de Guy Standing et de Robert Castel sur le précarariat ont quant à eux insisté sur la mise en lumière du processus dynamique de précarisation des travailleur·euse·s à l'œuvre depuis les années 1970.

Robert Castel en a ainsi appelé à la notion de précarariat pour saisir les transformations profondes de la relation au travail et de rendre compte à la fois d'un non-emploi de masse et de l'institutionnalisation d'une situation de dégradation de la norme d'emploi. Contrairement à la précarité d'emploi qui serait une situation d'emploi particulière et marginale, le précarariat fait référence, selon celui-ci, à un état permanent d'une condition de précarité - qui comprend de moins en moins d'emplois « salariés » au sens classique du terme³²

En somme, pour Castel, nous serions entrées dans un nouveau régime du capitalisme dans lequel la précarité serait devenu un état permanent, un état caractérisé par la dégradation des acquis professionnels et juridiques obtenus dans le contexte de ce qu'il appelle la « société salariale » (Bresson, 2010; Castel, 2011). De plus, la précarité ne se circonscrit pas uniquement à la question du droit du travail, mais également à des situations à l'extérieur de l'entreprise, c'est-à-dire qu'elle se déploie dans un contexte particulier, celui d'un marché du travail où le chômage et l'instabilité du lien d'emploi est élevé.

Dans les travaux de Guy Standing, l'idée du précarariat est quant à elle entendue comme une classe sociale possédant ses propres caractéristiques socio-économiques et occupant une position

³² Marshal, pour sa part, évoque : « institutionnalisation d'une situation de dégradation de la norme d'emploi fordiste, une alternance permanente entre les périodes d'activité et de non-activité, avec une frontière de plus en plus floue entre « sécurité salariale » et « précarité », et un glissement progressif des droits sociaux vers le secteur financier privé ». (Marchal, 2018).

inférieure³³ dans la hiérarchie sociale (Standing, 2011). Selon l'auteur, l'ancienne définition marxiste - et en quelque sorte dichotomique - des classes sociales opposant les bourgeois·es et les prolétaires-ouvrier·ère·s serait désormais obsolète puisqu'elle ne permet plus de rendre compte des rapports sociaux actuels. Les sociétés occidentales actuelles seraient ainsi désormais structurées autour de six classes sociales distinctes : [1] les *élites*, soit les gens démesurément riches qui détiennent beaucoup d'influences politiques ; [2] le *salariat*, soit les personnes bénéficiant d'un emploi stable, à temps plein et qui ont de bonnes conditions de travail, des avantages sociaux, etc. ; [3] les *proficiens*, un mot qui regroupe les professionnel·le·s et les technicien·ne·s, soit les personnes dotées de compétences professionnelles monnayables et qui bénéficient d'une autonomie professionnelle et de revenus élevés en tant que consultants ou travailleur·euse·s autonomes. Contrairement aux salarié·e·s, celles-ci tiennent à leur mobilité, ne veulent pas être attachés à une entreprise ; [4] *l'ancien prolétariat*, soit les travailleur·euse·s ouvrier·ère·s pour qui l'État providence et les droits en matière de travail ont été inventés. Alors que cette catégorie était anciennement majoritaire, elle tend à se dissoudre progressivement au profit du précarier ; [5] Le *précarier*, une classe fragmentée, qui serait constituée, selon les termes employés par Standing, de demandeur·euse·s d'emplois, de personnes socialement assistées et malades, vivant des rebuts de la société. Celles-ci n'ont pas pleinement accès aux différentes formes de sécurités offertes dans le cadre du statut de salarié·e régulier·ère ; [6] le *lumpen-prolétariat*, une sous-classe - *underclass* - constituée d'individus socialement exclus.

À l'instar de la définition de la précarité offerte par Wrezinski (1987), le précarier est composé, selon Standing, de travailleur·euse·s qui sont dispensé·e·s d'une ou plusieurs formes de sécurité que « l'ancien prolétariat » avait, du moins en partie, arraché au capital, c'est-à-dire la « sécurité sur le marché de l'emploi », la « sécurité du lien d'emploi », la « sécurité en emploi », la « sécurité du travail », la « sécurité de la reproduction des compétences », la « sécurité du revenu » et la « sécurité de représentation »³⁴.

³³ Cela s'inscrit en quelque sorte dans le prolongement des travaux de Castel. Pour ce dernier, le précarier ne constituerait pas un au-delà du salariat, puisque le travail demeure largement organisé selon la relation salariale. Il s'agit plutôt d'un en deçà du salariat, qui renvoie à une détérioration des garanties que conférait le salariat. De plus, la conception de l'emploi est ébranlée : le plein emploi – typique - n'est plus possible, les transitions entre travail et non-travail sont de plus en plus nombreuses et la stabilité de l'emploi est ébranlée (Castel, 2011).

³⁴ Standing définit ainsi les diverses formes de sécurité liées au travail et à l'emploi :

1.4.2.5 - Les précaires : « choix » relatif et rejet du salariat classique ?

Quant à Patrick Cingolani, celui-ci insiste dans ses travaux sur le fait que la précarité fait aussi « l'objet d'une activité réflexive de la part de salariés qui les pratiquent et, par conséquent, ont un enjeu de sens, latent ou explicite » (2017, p. 57). Pour cet auteur, la précarité ne serait pas vécue entièrement comme une contrainte, voire comme une fatalité, mais pourrait renvoyer à des « tactiques » mises en place par les individus eux-mêmes, soit « des pratiques de contournement et de détournement du lieu de l'autre, entreprises ou institutions, à travers lesquelles le salarié, ou l'utilisateur affirment un espace chancelant d'autonomie » (2017, p. 58). Pour le dire autrement, la précarité est ainsi envisagée comme une forme alternative, une forme d'émancipation face à la subordination du rapport salarial. Les individus ne seraient donc pas uniquement déterminés par le marché, mais peuvent s'approprier ses « contraintes » afin d'en tirer avantage. Toujours selon cet auteur, le choix d'investir un travail atypique, tel que le travail à temps partiel, le travail temporaire et le travail autonome peut, par exemple - et parfois -, constituer un moyen par lequel il est possible

[1] La sécurité sur le marché de l'emploi renvoie à la possibilité de trouver un emploi sur le marché du travail. Un marché du travail « sécuritaire » serait caractérisé par le plein-emploi. Inversement, un manque de sécurité sur le marché de l'emploi serait caractérisé par une augmentation du chômage ;

[2] La sécurité du lien d'emploi renvoie à la possibilité de conserver son lien d'emploi, d'être protégé contre le licenciement arbitraire de l'employeur. Il est également caractérisé par la possibilité d'obtenir un contrat à durée indéterminée ;

[3] La sécurité en emploi renvoie plutôt à la possibilité de connaître une mobilité ascendante au sein de l'entreprise, de pouvoir bénéficier d'augmentation salariale ;

[4] La sécurité au travail renvoie à la possibilité d'effectuer son travail dans un environnement sain et sécuritaire et de bénéficier de protections en cas de lésion professionnelle ;

[5] La sécurité de la reproduction des compétences renvoie à la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences dans le cadre de formations à l'emploi et de pouvoir en faire usage. Cette sécurité permet de se protéger en cas de transformation du rôle de l'entreprise, de changement technologique, etc. ;

[6] La sécurité du revenu, qui renvoie à l'assurance d'un revenu décent, stable et protégé. Le système du salaire minimum, l'indexation des salaires au coût de la vie, une imposition progressive et l'accès à des programmes de sécurité sociale qui offre un revenu pour compléter ceux obtenus dans le cadre de son travail, sont des éléments qui contribuent à assurer une sécurité du revenu ;

[7] La sécurité de représentation, qui renvoie à la possibilité de disposer d'une voix collective sur le marché du travail, grâce, par exemple à des syndicats indépendants ou au droit de grève.

d'atteindre un équilibre entre les différentes sphères de la vie, telles que celles de la famille, des études, des activités sportives et autres loisirs (Cingolani, 2017). L'intermittence entre travail et non-travail constitue parfois un besoin pour des individus qui connaissent différentes trajectoires de vie. Pour d'autres, la condition salariale ne constitue tout simplement pas une option :

la discontinuité - telles qu'inscrite dans la précarité du travail - devient [...] un élément de construction de soi où s'affirme parfois sans que celui-ci soit formulé explicitement comme tel, un non-consentement et une résistance expressive à la normativité sociale du travail avec son mode d'imposition disciplinaire. (Cingolani, 2017, p. 72)

Tantôt un choix politique, tantôt un choix personnel, il s'agirait donc d'un renoncement au salariat classique, permettant aux individus de se définir en dehors de l'unique activité productive, de penser un monde du travail alternatif (Cingolani, 2018)³⁵. Ces pratiques ou tactiques précaires sont donc à la fois une manière de réconcilier le salariat et les autres sphères de la vie, mais aussi, de manière plus radicale, pourraient être envisagé comme un rejet de l'incorporation au modèle du salariat.

Cela étant dit, il nous semble impossible d'aborder la question de la précarité en tant que « choix », sans faire état de la principale critique qui lui est formulée. Selon Christian Laval, cette façon de légitimer la précarité, correspondrait à l'idéologie capitaliste contemporaine qui valorise la liberté d'entreprendre pour en faire un nouvel outil de subordination :

si la précarité peut être une « tactique » de vie pour se soustraire aux contraintes du salariat aliénant, elle peut être aussi une forme de gouvernementalité qui permet d'imposer un modèle d'emploi (précaire) à l'ensemble des salariés voire un modèle de vie à l'ensemble de la population. (Laval, 2014, p. *n/d*)

Selon Laval, le « néomanagement de l'emploi s'appuie aussi sur une certaine idée positive de l'existence, sur un état désirable de la condition humaine. Du point de vue patronal, ce que nous appelons en sociologie « précaire » est désigné [par] de[s] termes beaucoup plus positifs, ceux d'entrepreneur, d'entreprise ou d'entrepreneuriat » (Laval, 2014, p. *n/d*). Ainsi, selon Laval, le « choix » de la flexibilité, le « choix » de la précarité visant à se soustraire à l'activité salariale, serait le fruit d'une idéologie néolibérale, permettant aux entreprises d'accéder à un bassin de main-

³⁵ L'exemple le plus frappant de ce « désir » de précarité peut-être celui du nomade ou de l'artiste qui préfère l'insécurité économique des petits contrats, à l'emploi salarié rigide et limitant la créativité.

d'œuvre flexible et atomisé, sans devoir payer les charges liées aux avantages sociaux et à l'accès à des mesures de protections sociales associées au contrat de travail salarié.

Plus largement, cette tension entre choix et contrainte, entre domination et résistance, est omniprésente dans la littérature sociologique. On notera ainsi, pour conclure cette section, que Cingolani lui-même évoque une piste de réflexion qui nous apparaît pertinente pour la suite de nos réflexions :

il n'y a pas de précarité qui soit une liberté, ceux qui le disent à droite ou à gauche se bercent et bercent d'illusion. La précarité est une contradiction. Elle est telle parce que la discontinuité est un enjeu divisé entre, d'un côté, sa compréhension néo-managériale en termes de subordination, de flexibilité et de réduction des sécurités et, de l'autre, des pratiques et des tactiques qui aspirent à mettre en place des discontinuités de temps entre sphère domestique et sphère laborieuse, entre temps d'épanouissement et de réalisation personnelle et temps instrumental, entre temps hétéronome et temps autonome, etc. (Cingolani, 2017, p. 78)

1.4.3 - Le travail autonome, un travail précaire ?

Tant au Québec qu'à l'étranger, les plateformes numériques mobilisent la force de travail des personnes dont le statut d'emploi est renvoyé, par les employeurs, à celui de travailleur·euse autonome. En théorie, ce terme désigne « celui qui, moyennant rémunération fournit une prestation de travail, sans être dans un état de subordination à l'égard de l'autre partie » (Bernier et *al.*, 2003, p. 77). C'est donc sans surprise que la détermination de ce statut fait l'objet de vives discussions au sein de la sphère politique et académique. Le point névralgique de ces discussions concerne l'accessibilité aux différentes protections sociales offertes en vertu du statut de salarié·e. Et en creux, l'enjeu renvoie au fait que, contrairement aux salarié·e·s, la majorité des travailleur·euse·s confinés au statut d' « autonomes » doit elle-même absorber les risques sociaux et professionnels³⁶ et assumer à elle seule sa protection (Bernier et *al.*, 2003)³⁷

³⁶ Ces risques concernent par exemple le manque de travail, les maladies et les accidents, la vieillesse, le fait de devenir parent, la faute professionnelle, ainsi que la désuétude des connaissances (D'Amours et Crespo, 2004). Ajoutons à cela la faiblesse et l'instabilité des revenus généralement enregistrés par les travailleur·euse·s autonomes œuvrant seul·e·s (Hou et Wang, 2011).

³⁷ La détermination du statut professionnel constitue un enjeu central dans le contexte de la précarisation du marché du travail et de l'émergence des plateformes numériques de travail. Certains parlent notamment des « faux autonomes »

Même si les plateformes numériques de travail sont relativement nouvelles, la situation d'emploi sur laquelle elles s'appuient est loin de l'être. Ayant connu une forte croissance à partir des années 1970 jusqu'aux années 1990 - il représentait 16,2 % de l'emploi en 1998 -, le travail autonome s'inscrit dans le processus de transformation et de flexibilisation du marché du travail que nous avons détaillé précédemment. Au Québec, en 2019, pour l'ensemble du marché du travail, on comptait 13 % de travailleur·euse·s autonomes (ISQ, 2021). Loin d'être homogène, cette catégorie regroupe différentes figures de travailleur·euse·s (D'Amours et Crespo, 2004) : des professionnel·le·s hautement qualifié·e·s, des personnes faiblement scolarisées, des artistes, des fermier·ère·s, etc.

Il est toutefois coutume d'opposer deux types de travailleur·euse·s autonomes : ceux et celles œuvrant seul·e·s – qui représentaient 70 % des travailleur·euse·s autonomes en 2019 -, et les travailleur·euse·s autonomes ayant des employé·e·s à charge et qui représentaient 30 % des travailleur·euse·s autonomes la même année -. Ce sont particulièrement les premier·ère·s qui ont attiré l'attention des décideurs publics et des chercheur·euse·s en raison de leur prolifération³⁸, de

(Bernier et al., 2003) pour parler des prestataires de services qui dépendent économiquement d'un·e donneur·euse d'ouvrage et dont l'autonomie au travail est limitée. Pour les entreprises, le recours aux travailleur·euse·s autonomes constituerait une nouvelle stratégie organisationnelle permettant de réduire les coûts, d'accéder à une main-d'œuvre prête en juste-à-temps ; les entreprises se déchargeraient ainsi du paiement des cotisations pour les protections sociales, limiteraient l'accès à la syndicalisation, peuvent mettre fin aux services du travailleur à tout moment, etc. Comme le mentionnent Bernier, Vallée et Jobin, la détermination du statut professionnel est balisée et « s'apprécie à partir d'une situation de fait » (Bernier et al., 2003, p. 74). D'un point de vue juridique, la détermination de ce statut n'est pas négociable, c'est-à-dire qu'une personne ne pourrait, par exemple, décider légalement de se qualifier elle-même de travailleur·euse salarié·e, si les conditions d'exercice de son travail font en sorte qu'elle serait considérée comme étant un·e travailleur·euse autonome. Dans le cas de Revenu Québec, les critères observés sont : la subordination effective dans le travail, le critère économique ou financier, la propriété des outils, l'intégration des travaux effectués, les résultats particuliers du travail et l'attitude des parties quant à leur relation d'affaires (Revenu Québec, s. d.). Dans certains cas, la détermination légale de la relation entre le ou la donneur·euse d'ouvrage et celui ou celle qui effectue le travail est ambiguë. C'est le cas notamment des personnes œuvrant auprès des plateformes numériques dont le modèle d'affaires repose sur la mise à l'ouvrage de travailleur·euse·s autonomes. Il a été décidé en février 2021 par la Cour Suprême britannique que les travailleur·euse·s de plateformes œuvrant au pays seront désormais qualifié·e·s de travailleur·euse·s salarié·e·s.³⁷ Il n'est donc pas dans l'intérêt pour certaines entreprises comme Uber de reconnaître légalement le statut de salarié·e des prestataires de service de la plateforme, puisque comme nous l'avons mentionné, cela implique notamment des coûts supplémentaires pour l'entreprise et, dans le cas canadien, la possibilité pour les travailleur·euse·s de se syndiquer. Nous y reviendrons.

³⁸ Dans son ouvrage, Martine D'Amours affirme que « dans les années 1990, la grande majorité des « nouveaux » travailleurs indépendants travaillaient seuls sans recours à des employés » (D'Amours, 2006, p. 18)

leur manque d'accès aux protections sociales, mais également des faibles revenus qu'ils et elles enregistrent (D'Amours, 2006)³⁹.

La littérature sociologique s'est emparée de la croissance de cette forme d'emploi pour comprendre les motivations et déterminants qui amènent les personnes à y œuvrer malgré les inconvénients qu'elle comporte (Beaucage et *al.*, 2004).

À l'instar des études portant sur les facteurs qui amènent les personnes à migrer, les chercheur·euse·s opposent généralement les caractéristiques « repoussantes » - l'effet *push* - du travail salarié, aux caractéristiques « attrayantes » - l'effet *pull* - du travail autonome. À cet effet, la possibilité d'augmenter son salaire, l'accès à une plus grande flexibilité d'horaire, le fait de ne plus être sous le contrôle d'un employeur, d'avoir un plus grand contrôle sur les tâches à effectuer et sur la manière de les accomplir, amène certaines personnes à privilégier le travail autonome. Selon Martine D'Amours et Laurie Kirouac, dans la « Modernité avancée », le désir d'émancipation du travail salarié s'inscrirait dans un contexte de redéfinition du rapport au travail, marqué par un désir croissant d'autonomie, de souplesse et de créativité au travail. Le travail autonome correspondrait davantage aux nouvelles aspirations des individus :

Loin de se limiter à son rôle instrumental [le travail] est de manière croissante investi d'aspirations « expressives », comme en témoignent par exemple les principaux objets de préoccupations des travailleurs québécois, où la conciliation entre le travail et la vie familiale, la possibilité d'être créatif et de réaliser son plein potentiel, l'autonomie et la reconnaissance prennent le pas sur la sécurité d'emploi et le salaire. (D'Amours et Kirouac, 2011, p. 59)

Une seconde façon d'interpréter l'accroissement de cette forme d'emploi porte sur l'impact des grands bouleversements économiques, de la situation du marché du travail marqué par un haut taux de chômage et de la détérioration des conditions d'emploi (Boudarbat, 2011). Selon cette approche, « les travailleurs n'auraient pas vraiment choisi ce statut d'emploi. Ils y auraient plutôt été poussés par les conditions défavorables du marché du travail » (Beaucage et *al.*, 2004, p. 346)⁴⁰.

³⁹ Selon les données québécoises de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), le revenu total moyen des salarié·e·s était, en 2011, de 47 600 \$, un revenu similaire à celui des travailleur·euse·s autonomes employeurs, alors qu'il était de 34 200 \$ pour les travailleur·euse·s autonomes œuvrant seul·e·s (Crespo, 2014).

⁴⁰ Les statistiques montrent effectivement que le travail autonome a connu une plus forte croissance dans le contexte de la récession des années 1980 et 1990 (Beaucage et *al.*, 2004), mais également à la suite de la crise financière de 2008 (Jeon, Liu, Ostrovsky, et *al.*, 2019).

Les pertes d'emplois massives et le ralentissement de la production dû aux récessions économiques constitueraient aussi un puissant vecteur de recours au travail autonome (Hou et Wang, 2011).

André Beaucage, Normand Laplante et Renée Légaré, appellent à une observation nuancée et « différentialiste » de ce phénomène. Ainsi, plutôt que de concevoir ces deux approches comme opposées l'une de l'autre, il faudrait plutôt les voir comme complémentaires, les concevoir comme un continuum, dans lequel le travail autonome peut être plus ou moins volontaire ou involontaire d'une personne à l'autre.

Les études montrent par exemple que certaines caractéristiques sociales des travailleur·euse·s influencent les types de déterminants qui poussent les personnes à se tourner vers ce type d'activité. Des différences s'observent notamment entre les hommes et les femmes. L'étude de Beaucage, Laplante et Légaré observe que les « hommes opteraient davantage pour le travail autonome de façon volontaire quand ils aspirent surtout à plus de responsabilités et de pouvoir dans leur travail » (Beaucage et *al.*, 2004, p. 371). Inversement, les femmes « rechercheraient plus un sens à leur travail qu'à [...] obtenir davantage de pouvoir » (Beaucage et *al.*, 2004, p. 371). Les femmes dépendraient également plus des revenus du conjoint pour se lancer dans ce type d'activité et seraient plus souvent enclines à se tourner vers le travail autonome afin de mieux concilier travail et vie familiale (Yssaad et Ferrao, 2019).

La comparaison entre les personnes immigrantes et les personnes natives a également fait l'objet d'une attention particulière dans les études portant sur les travailleur·euse·s autonomes. À cet effet, les statistiques démontrent que les personnes immigrantes sont surreprésentées au sein du travail autonome (Boudarbat, 2011; Hou et Wang, 2011; Yana, 2016)⁴¹. Une situation qui pourrait en partie s'expliquer par les difficultés d'intégration socioprofessionnelle rencontrées par les personnes immigrantes (Raileanu, 2019). À l'instar de ce que l'on observe pour l'ensemble de la population, les hommes immigrants étaient ainsi plus nombreux que les femmes immigrantes à œuvrer à titre de travailleur·euse autonome (19 % c. 13,5 % en 2015). Ces données démontrent également que le recours au travail autonome est plus fréquent en fonction du temps écoulé depuis l'arrivée au Québec. Ainsi, on constate que parmi les personnes immigrantes en emploi arrivées au

⁴¹ Au Québec, selon les dernières statistiques disponibles, la part des personnes immigrantes œuvrant à titre de travailleur·euse autonome en 2015 était de 16,6 %, alors qu'elle se situait à 13,2 % chez les personnes natives (Yana, 2016).

Québec depuis cinq ans ou moins, 8,1 % étaient des travailleur·euse·s autonomes, alors que cette part était de 12,7 % pour les personnes immigrantes arrivées depuis cinq à dix ans et de 20,2 % pour les personnes immigrantes arrivées depuis plus de dix ans. L'auteur estime par ailleurs que « les personnes immigrantes adoptent le travail autonome après avoir occupé un emploi pendant un certain temps et avoir ainsi acquis une bonne connaissance de leur nouvel environnement économique » (Yana, 2016, p. 29)⁴². Une enquête canadienne récente portant sur les caractéristiques sociodémographiques des travailleur·euse·s autonomes de la « *gig economy*⁴³ » - dont font partie les travailleur·euse·s de plateforme numérique, permet toutefois d'apporter un bémol à ces affirmations. Cette étude permet notamment de constater que le travail « à la demande » est légèrement plus fréquent chez les personnes immigrantes résidentes au Canada depuis moins de cinq ans (10,8 %) et depuis cinq à neuf ans (10,9 %) que celles au Canada depuis dix à dix-neuf ans (10,5 %) ou depuis vingt ans ou plus (9,5 %) (Jeon, Liu, et Ostrovsky, 2019). Dans le cas particulier des plateformes numériques de travail, il est plausible que la facilité avec laquelle ces travailleur·euse·s peuvent accéder à l'activité - activité demandant peu ou aucune « qualifications », embauche facile et rapide (Vultur et Enel, 2020), risques financiers faibles -, puissent partiellement expliquer la plus forte présence des personnes immigrantes récemment arrivées.

En s'appuyant sur les données du recensement, de l'Enquête sur la population active (EPA) et de l'Enquête sur le travail indépendant (ETI), Feng Hou et Shunji Wang ont cherché à comprendre les facteurs qui poussent les personnes immigrantes à se tourner vers le travail autonome, mais aussi ceux qui les amènent à y rester ou à vouloir y mettre fin. Les auteurs constatent d'abord que « la différence entre les immigrants et les non-immigrants a [...] tendance à être plus marquée en période de ralentissement du marché du travail » (Hou et Wang, 2011, p. 5). À partir l'ETI, il semblerait que, bien que le recours au travail autonome constitue majoritairement un choix, pour les personnes natives, comme celles nées à l'étranger,

⁴² Ajoutons également que les travailleur·euse·s autonomes sont majoritairement plus âgé·e·s et qu'inversement les nouveaux·elles arrivant·e·s sont généralement jeunes, ce qui pourrait expliquer la plus faible proportion de nouveaux·elles arrivant·e·s œuvrant à titre de travailleur·euse autonome.

⁴³ Dans le cas de cet article, le terme de travailleur·euse·s de la *gig economy* « comprend les entrepreneurs indépendants ou les pigistes ayant des compétences particulières et les travailleurs à la demande embauchés pour occuper des emplois assurés par l'intermédiaire du nombre croissant de plateformes en ligne et de marchés suivant l'approche participative » (Jeon, Liu, et Ostrovsky, 2019, p. 7)

les immigrants (33 %) étaient plus susceptibles que les non-immigrants (20 %) de déclarer qu'ils avaient commencé à travailler à leur compte en raison d'un manque d'occasions d'emploi sur le marché du travail rémunéré. Parmi les immigrants, ceux qui étaient au Canada depuis 10 ans ou moins étaient plus susceptibles (40 %) que les immigrants établis depuis plus longtemps (31 %) de déclarer qu'ils étaient devenus des travailleurs indépendants en raison de difficultés sur le marché du travail. (Hou et Wang, 2011, p. 7) De la même façon, lorsqu'on leur demandait s'ils auraient préféré occuper un emploi salarié convenablement rémunéré, plutôt que de travailleur·euse à leur compte, « les immigrants (35 %) et, en particulier, les immigrants récents (41 %), étaient plus susceptibles de préférer l'emploi [traditionnel] rémunéré [à titre de salarié] » (Hou et Wang, 2011, p. 10).

Ces auteurs constatent également des distinctions par rapport aux motivations qui ont poussé les individus à opter volontairement pour le travail autonome entre les natifs et les personnes immigrantes. Ils constatent notamment que les personnes immigrantes qui ont commencé à travailler à leur compte par choix étaient plus susceptibles d'être motivées par des valeurs entrepreneuriales (71 %) - p. ex. : être son propre patron, avoir le contrôle, sens des responsabilités, prendre des décisions, créativité, possibilité d'avoir plus d'argent, etc. - que les personnes nées au Canada (59 %). Elles avaient également moins souvent recours au travail autonome pour des motifs liés à la souplesse des conditions de travail - p. ex. : heures de travail flexible, conciliation entre les différentes sphères d'activités, etc. - que les personnes nées au Canada (10 % c. 16 %).

Concernant les inconvénients expérimentés par les travailleur·euse·s autonomes, les auteurs constatent également des différences entre les personnes immigrantes et non-immigrantes, les premières étant davantage préoccupées par le manque de protections sociales (31 % c. 19 %), alors que les personnes nées au Canada étaient davantage préoccupées par le fardeau de l'impôt (8 % c. 3 %) et les tâches liées à l'administration d'une entreprise (8 % c. 3 %) (Hou et Wang, 2011, p. 10).

Une étude qualitative produite au Québec par Elena Raileanu s'est quant à elle penchée sur les facteurs ayant poussés des immigrant·e·s roumain·e·s et qualifié·e·s à se tourner vers le travail autonome. La chercheuse y retrace la trajectoire professionnelle et migratoire des participant·e·s à partir d'entrevues. Pour elle, bien que les facteurs ayant mené au travail autonome soient complexes, les difficultés d'intégration socioprofessionnelles rencontrées par ces personnes semblent au cœur de la décision :

L'analyse détaillée des trajectoires de nos répondants, et surtout des circonstances dans lesquelles a lieu le passage au travail autonome, démontre que, dans la majorité des cas, il s'agit d'un choix plutôt contraint visant à contrecarrer les difficultés et les obstacles rencontrés au cours de leurs tentatives d'intégrer le salariat dans des conditions avantageuses (Raileanu, 2019, p. 147).

Raileanu note par ailleurs qu'avant leur migration, la quasi-totalité des participant·e·s n'avait pas envisagé de se tourner vers le travail autonome. La chercheuse note également que ce ne sont pas les situations de chômage qui amène les participant·e·s à s'y diriger, mais plutôt la succession des mauvaises expériences de travail et la volonté d'améliorer ses conditions de travail. L'exigence du bilinguisme français et anglais, ainsi que la non-reconnaissance des diplômes, figure parmi les éléments les plus souvent cités par les participant·e·s de cette étude pour expliquer leur situation de déqualification professionnelle⁴⁴.

1.5 - Les plateformes numériques de travail : un nouveau marché en expansion

Depuis un peu plus d'une dizaine d'années, les plateformes numériques de travail se sont imposées dans le paysage économique de nombreux pays, accueillant toujours plus d'utilisateur·trice·s et ne cessant de s'étendre à différentes sphères d'activités telles que le transport de personnes et de marchandises, l'assemblage de meuble, le gardiennage d'enfants, les services de nettoyage à domicile, la traduction de documents et bien d'autres. L'avènement de ces plateformes s'est également accompagné de houleux débats quant à l'avenir du travail et de vives critiques à l'égard du modèle d'affaire des plateformes, si bien que l'on parle désormais de l'« ubérisation » du travail.

Les plateformes numériques de travail peuvent être définies comme des infrastructures virtuelles organisées autour d'une ou plusieurs activités de travail, et/ou des prestataires de services - la plupart du temps des travailleur·euse·s qualifié·e·s « d'autonomes » - sont mis·es en relation avec des client·e·s - particuliers ou des entreprises - (Lepanjuuri et *al.*, 2018).

Plusieurs chercheur·euse·s ont depuis proposé diverses « typologies » de ces plateformes numériques de travail. La distinction la plus couramment utilisée consiste à opposer, d'une part, les plateformes qui nécessitent de réaliser du *travail en ligne* - c'est-à-dire de réaliser des tâches en

⁴⁴ La chercheuse note également l'accès à une clientèle issue du même pays ou ayant vécues l'expérience de la migration, peut avoir pour effet de faciliter le passage vers le travail autonome.

s'appuyant directement sur des technologies de l'information et de la communication - et les plateformes qui proposent de faire du *travail local* (Howcroft et Bergvall-Kåreborn, 2019) - où le travail est « commandé en ligne, mais [...] exécuté hors ligne, localement » (Vultur et Enel, 2020, p. 13) -. Au sein de la première catégorie, on retrouve notamment les travailleur·euse·s relativement qualifié·e·s qui réalisent des projets ponctuels dans des secteurs d'activités variés tels que le secteur de la finance, du design, de la traduction, etc. On y retrouve également des travailleur·euse·s qui réalisent des micro-tâches ne demandant pas de compétences particulières, hormis celles d'avoir un jugement humain permettant d'effectuer ce que les algorithmes ne pourraient effectuer, comme « d'identifier du contenu dans une image ou une vidéo, de rédiger des descriptions de produits ou de répondre à des questions » (Ziegler et *al.*, 2020, p. 38).

En ce qui concerne les plateformes numériques qui offrent de réaliser du travail localement, elles exigent généralement assez peu de qualifications particulières et impliquent souvent de mettre à profit ou d'utiliser les actifs des utilisateur·trice·s - leur voiture ou leur vélo par exemple - pour réaliser des tâches ponctuelles en échange d'une rémunération, comme le font les livreur·euse·s de nourriture et les conducteur·ice·s de services de transports comme Uber ou Lyft. Puisqu'elles constituent l'objet central de ce mémoire, le contenu de la littérature présentée dans les sous-sections qui suivent porteront en grande partie sur les plateformes numériques dite « de travail local ».

1.5.1 - Expérience du travail de plateforme et l'enjeu du statut professionnel

Le travail de plateforme incarnerait pour certain·ne·s le paroxysme du processus de précarisation à l'œuvre dans le post-fordisme. Ces plateformes constitueraient en quelque sorte la stratégie ultime mobilisée par les entreprises afin d'externaliser certaines activités autrefois prises en charge à l'intérieur d'une même entreprise et, ce faisant, réduire les coûts d'opération tout en accentuant la flexibilité de sa main-d'œuvre. L'imposition du statut de travailleur·euse autonome s'inscrirait au centre de cette stratégie ; les plateformes numériques de travail ne se décrivant non pas comme des employeurs, mais plutôt comme des acteurs passifs - voir de simples intermédiaires - mettant en relation des prestataires de services - i.e. les travailleur·euse·s autonomes - avec des client·e·s ce

qui permet, en quelque sorte, de court-circuiter les frais liés aux différentes protections sociales⁴⁵. Le statut de travailleur·euse autonome permet également de contourner le paiement des heures supplémentaires, ainsi que le versement d'une rémunération parfois en-deçà du salaire minimum.

Plus largement, les plateformes numériques, en offrant aux travailleur·euse·s une rémunération à la tâche plutôt qu'à l'heure, permettent au donneur·euse d'ordre d'avoir accès à une importante force de travail active à toute heure de la journée, sans avoir à déboursier lors des temps morts. Les coûts et les risques liés à l'exercice du travail sont ainsi assumés par les travailleur·euse·s eux-mêmes, ce qui permet non seulement à l'entreprise de réduire les coûts d'exploitation de l'entreprise, mais aussi d'avoir accès à un important bassin de travailleur·euse·s puisque les coûts relatifs à l'embauche sont pratiquement nuls.

Depuis quelques années, à partir d'enquêtes qualitatives et quantitatives, plusieurs études ont mis en lumière les conditions de travail précaires dont bénéficient les travailleur·euse·s de plateforme (Jamil et Noiseux, 2018; Montgomery et Baglioni, 2020; Rosenblat et Stark, 2016a; Stanford, 2017; Zwick, 2018a). Ces études montrent que les revenus insuffisants ou fluctuants font partie des principales sources d'insatisfaction rencontrées par ces travailleur·euse·s. En ce qui concerne les livreur·euse·s de nourriture ou les chauffeur·euse·s, notons qu'ils et elles doivent en outre assumer eux-mêmes les coûts d'essences - ce qui n'est pas anodin dans le contexte actuel -, l'entretien du véhicule, le paiement des données mobiles ainsi que les frais découlant de la nécessité de se procurer une assurance supplémentaire. Les livreur·euse·s et chauffeur·euse·s doivent en outre bien souvent attendre plusieurs heures avant de recevoir une commande, période durant laquelle ils et elles doivent patienter sans être payés. Bien que la main d'œuvre soit considérée comme *autonome*, force est par ailleurs de constater que les applications de transport de passagers et de livraison de nourriture camouflent certaines informations cruciales qui permettraient aux travailleur·euse·s de bien évaluer la rentabilité d'une commande ou d'une demande de course. Au final, lorsqu'on considère, à la fois, les dépenses occasionnées par l'activité et l'instabilité des revenus, il ne fait peu de doute que ces emplois sont souvent comparables aux autres emplois

⁴⁵ Pensons notamment à la cotisation de l'employeur pour le régime de rentes du Québec (RRQ), à la contribution au régime québécois d'assurance parentale (RQAP), à l'assurance-emploi (AE), au Fonds des services de santé (FSS) ainsi qu'à la cotisation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail [CNESST]).

faiblement rémunérés, et la rémunération qui y est associée peut même parfois se situer en deçà du salaire minimum (Berger et *al.*, 2018; Jamil et Noiseux, 2018).

Comme nous l'avons brièvement évoqué, outre l'instabilité et la faiblesse des revenus, la question de l'autonomie des travailleur·euse·s est souvent remise en question dans le cas des travailleur·euse·s de plateforme. Ainsi, bien que le message promotionnel utilisé par ces plateformes pour attirer les nouveaux utilisateur·trice·s et leur discours visant à légitimer le maintien du statut de travailleur·euse autonome mettent à l'avant plan que les travailleur·euse·s bénéficient d'une grande flexibilité d'heures et d'horaire de travail - et qu'ils et elles sont exempté·e·s du contrôle d'un patron -, des études montrent bien que, loin de demeurer passives, ces plateformes exercent d'importantes formes de contrôles sur les travailleur·euse·s. Notons d'abord à cet égard que les plateformes de livraison de nourriture et de transport de passager fixent elles-mêmes les tarifs que recevront les utilisateur·trice·s. Elle met en œuvre par ailleurs un système de primes qui incitent les travailleur·euse·s à se diriger vers des zones spécifiques et à travailler à certaines heures. Ces primes étant nécessaires afin d'accéder à un revenu suffisant, elles viennent ainsi compromettre la flexibilité tant vantée par les donneur·euse·s d'ordres. En effet, le contrôle des plateformes à l'égard des revenus est si important que même si les travailleur·euse·s sont effectivement libres de travailler au moment où ils et elles le souhaitent, ils et elles doivent néanmoins se connecter aux heures et se déplacer aux zones prescrites par la plateforme s'ils et elles veulent accéder à un revenu suffisant, ou même à une activité qui soit tout simplement rentable (Jamil et Noiseux, 2018). Cela implique notamment de travailler lorsque la météo est peu clémente - lors des tempêtes de neige par exemple -, à se diriger vers des zones où il y a peu de stationnements de disponibles et où les embouteillages sont denses.

Ces plateformes exercent également un contrôle eu égard à la possibilité ou non pour les travailleur·euse·s, de pouvoir intégrer - et se maintenir - en activité. Elles fixent ainsi des normes de qualité du service, évaluent cette qualité selon un système de notation que les client·e·s et les travailleur·euse·s s'octroient au terme de la transaction et imposent des sanctions allant jusqu'à la « désactivation » - ce qui équivaut, dans les faits, à un congédiement -. Les travailleur·euse·s de plateforme voient ainsi parfois leur compte annulé subitement en raison d'un refus trop fréquent d'effectuer des courses ou en raison d'annulations de courses. Il peut également arriver que, pour des raisons qui échappent aux travailleur·euse·s, les client·e·s attribuent une mauvaise évaluation

et placent ainsi le travailleur ou la travailleuse sous le seuil de la norme de qualité imposée. Dans le cas des chauffeur·se·s de taxi, les études montrent que le contrôle de l'accès à la plateforme exercé par l'entreprise peut grandement désavantager les personnes racisées, ces dernières recevant plus souvent de mauvaises notes par des passager·ère·s blanc·he·s sans que des motifs particuliers soient évoqués (Geitung, 2017; Groupe de travail sur l'économie collaborative, 2018; Jamil et Noiseux, 2018; Rosenblat et *al.*, 2017).

On notera enfin que le statut de travailleur·euse autonome est considéré par bon nombre de chercheur·euse·s comme un vecteur de précarisation chez les travailleur·euse·s de plateforme et un important facteur expliquant l'essor de la *gig-economy* (Peticca-Harris et *al.*, 2018; Zwick, 2018a). Comme nous l'avons mentionné précédemment, les travailleur·euse·s de plateforme ne peuvent bénéficier des différentes protections sociales lesquelles constituent le résultat d'un long processus historique visant à protéger les travailleur·euse·s des aléas de la vie, de l'usure liée au travail, des risques d'accidents de travail et de maladie professionnelle et afin, de leur assurer une plus grande stabilité économique.

Or, comme nous avons pu le voir, les plateformes dirigent, surveillent et contrôlent l'activité réalisée par les travailleur·euse·s à partir d'un système de gestion algorithmique ; l'autonomie véritable dont disposent les travailleur·euse·s est alors fortement remise en question (Groupe de travail sur l'économie collaborative, 2018; Jamil et Noiseux, 2018). Les cadres juridiques actuels ne seraient donc pas adaptés aux nouvelles réalités du monde du travail et ne permettraient donc pas de protéger adéquatement les travailleur·euse·s lié·e·s au capitalisme de plateforme, ce qui les relègue à des conditions précaires (Bargain, 2018).

1.5.2 - Caractéristiques sociales des travailleur·euse·s de plateforme

Bien que l'ascension des plateformes semble indéniable au cours des dernières années, il demeure difficile, en l'absence de données robustes, de brosser un portrait statistique de leurs utilisateur·trice·s et prestataires de services (Donovan et *al.*, 2016; Jeon, Liu, Ostrovsky, et *al.*, 2019). Cela s'explique d'une part parce que les instituts de statistiques fédérales et provinciales ne diffusent pas de telles informations, mais également parce que les entreprises sont réticentes à

fournir leurs propres données (van Doorn et *al.*, 2020a). Ajoutons que l'utilisation hautement variable qui en sont faites rend également complexe le recensement efficace des personnes œuvrant sur celles-ci ; certains travailleur·euse·s s'étant simplement inscrit·e·s sans avoir commencé l'activité, d'autres n'ayant seulement travaillé durant quelques heures ou quelques jours dans une année.

Des tentatives ont néanmoins été réalisées afin de connaître un tant soit peu le profil sociodémographique de ces travailleur·euse·s. Bien qu'elle ne se limite pas au travail de plateforme, une étude de Sung-Hee Jeon, Huju Liu et Yuri Ostrovsky, a ainsi tenté d'explorer, à partir des micro-données du recensement canadien et des données de déclarations d'impôts, la présence des Canadien·ne·s au sein de la *gig economy*⁴⁶. Ces chercheur·euse·s estiment que leur proportion serait passée d'environ 1 million de travailleur·euse·s - soit 5,5 % de tous les travailleur·euse·s canadien·ne·s - en 2005 à environ 1,7 million de travailleur·euse·s - soit 8,2 % de tou·te·s les travailleur·euse·s canadiens - en 2016. Selon ces chercheur·euse·s, cette hausse « pourrait être liée à la multiplication des plateformes en ligne au Canada qui a commencé au cours de ces années » (Jeon, Liu, et Ostrovsky, 2019, p. 18). Les auteur·ice·s brossent par ailleurs un profil hétérogène de ces travailleur·euse·s. À cet égard, ils et elles notent qu'

aucun groupe d'âge ne prédominait dans la répartition selon l'âge des travailleurs à la demande, et que ces derniers étaient répartis plus ou moins uniformément dans l'ensemble du spectre d'âge. Toutefois, la prévalence des travailleurs à la demande était particulièrement élevée dans la catégorie des 65 ans et plus, parce qu'un moins grand nombre de personnes dans cette catégorie d'âge étaient sur le marché du travail et, lorsqu'elles travaillaient, elles étaient plus susceptibles d'être des travailleurs à la demande que les jeunes travailleurs (Jeon, Liu, Ostrovsky, et *al.*, 2019, p. 20).

Il semblerait toutefois que les travailleur·euse·s de plateformes numériques de travail local soient en grande majorité jeunes (Block et Hennessy, 2017; Jan, 2018; Lepanjuuri et *al.*, 2018; Saucedo, 2018). Une étude canadienne réalisée par le Centre canadien des politiques alternatives (CCPA) effectués en 2017 - et directement auprès de 2304 résident·e·s du Grand Toronto œuvrant au sein des plateformes numériques de travail - montrait à cet égard que « more than 70 per cent,

⁴⁶ Selon les auteur·ice·s, les travailleur·euse·s de la *gig economy* font référence à ceux qui « ne sont normalement pas employés à long terme par une entreprise unique; ils signent différents contrats avec des entreprises ou des particuliers (demandeurs de tâches) pour accomplir une tâche particulière ou pour travailler pendant une période donnée, en contrepartie d'une somme négociée. Cela comprend les entrepreneurs indépendants ou les pigistes ayant des compétences particulières et les travailleur·euse·s à la demande embauchés pour occuper des emplois assurés par l'intermédiaire du nombre croissant de plateformes en ligne et de marchés suivant l'approche participative, comme Uber, Lyft, TaskRabbit, Upwork, Guru, Fiverr et Freelancer » (Jeon, Liu, et Ostrovsky, 2019, p. 7)

who say they worked in the “sharing economy” are under the age of 45: 32 [%] are 18-29 years of age, 39 [%] are between 30 and 44 » (Block et Hennessy, 2017, p. 11⁴⁷).

L'étude de Jeon, Liu et Ostrovsky montre par ailleurs que, bien qu'elles seraient proportionnellement moins nombreuses à travailler sur des plateformes numériques de travail local (Barratt et al., 2020; Jamil & Noiseux, 2018; Jan, 2018; Saucedo, 2018; Vultur et al., 2022)⁴⁸, les femmes seraient plus nombreuses à travailler au sein de la *gig economy* que les hommes (Jeon, Liu, Ostrovsky, et al., 2019).

Comme nous l'avons déjà mentionné, les études permettent également de constater que les personnes issues de l'immigration sont surreprésentées dans la *gig economy*, et ce plus spécifiquement dans le travail via des plateformes numériques de travail (Berger et al., 2018; Fairwork, 2020; Jamil & Noiseux, 2018; Jeon et al., 2019; Saucedo, 2018; van Doorn et al., 2020; Vultur et al., 2022; Zwick, 2018). À cet effet, l'étude de Jeon, Liu et Ostrovsky souligne qu'au Canada, l'écart concernant la proportion de travailleur·euse·s œuvrant au sein de la *gig economy* est plus importante entre les hommes immigrants et les hommes nés au Canada - 10,9 % chez les hommes immigrants arrivés au Canada depuis cinq à neuf ans contre 6,1 % chez les hommes nés au Canada - qu'entre les femmes immigrantes et les femmes nées au Canada - 10,8 % pour les femmes immigrantes arrivées au Canada depuis cinq à neuf ans contre 8,8 % pour les femmes nées au Canada -. De plus, comme le soulignent les auteur·ice·s : « plus d'un tiers de tous les travailleurs à la demande masculins étaient des immigrants. Il s'agit-là d'une proportion beaucoup plus importante que la proportion d'immigrants dans la population active canadienne (environ 24 % en 2016) » (Jeon, Liu, et Ostrovsky, 2019, p. 24). S'appuyant sur les données administratives colligées par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), l'étude de Mircea Vultur et coll., a quant à elle permis de démontrer que, sur les 21 309 travailleur·euse·s de plateforme œuvrant dans le secteur du transport de passager et de la livraison de nourritures et inscrit·e·s au registre de la SAAQ en octobre 2020, 65,8 % possédaient un permis de conduire obtenu à l'extérieur du Québec

⁴⁷ La surreprésentation des jeunes pourrait en partie s'expliquer par la quête de flexibilité et celle d'accéder à une meilleure conciliation études-travail, mais aussi par le fait que les plateformes numériques offrant du travail « local » proposent généralement d'effectuer des tâches qui ne requièrent aucune formation spécifique et qu'elles imposent peu de barrières à l'embauche.

⁴⁸ Cette surreprésentation des hommes n'est pas surprenante, du moins dans les travaux de recherche, puisque les secteurs d'activité exercés sur ces plateformes, mais également celles qui sont le plus souvent étudiées, sont traditionnellement occupés par des hommes (p. ex. l'industrie du taxi, les services de livraison).

et que la majorité de ces personnes était de sexe masculin (95,1 %). Bien que ces données présentent des limites importantes - p. ex. : il est possible que ces permis de conduire aient été obtenus par des Canadiens de naissance provenant d'une autre province, il est possible que des personnes immigrantes aient obtenu un permis de conduire au Québec et qu'ils ne sont donc pas comptabilisés par ces données, etc. -, qu'elles ne nous renseignent pas explicitement sur le profil migratoire des travailleurs de plateforme numériques locales, elles n'en demeurent pas moins une première démarche intéressante pour mesurer l'importante part prise par cette population au sein de ce type d'activité.

À l'instar de ce l'on observe au sein du marché du travail salarié, des disparités sont donc observables entre les travailleur·euse·s autonomes blanc·he·s et natif·ve·s et les travailleur·euse·s autonomes racisé·e·s et immigrant·e·s, ces dernier·ère·s occupant de manière disproportionnée des emplois à bas revenus, comme le travail de plateformes numériques requérant peu de qualification (Saucedo, 2018, p. 120). Comme le suggèrent aussi Zwick (2018), Van Doorn, Ferrari et Graham (2020), les personnes immigrantes constituent une main-d'œuvre essentielle au fonctionnement des plateformes numériques, puisque ce modèle d'entreprise dépendrait d'une main-d'œuvre vulnérable, exclue du marché du travail traditionnel et prête à accepter des bas salaires (Saucedo, 2018; van Doorn et al., 2020a; Zwick, 2018b). En outre, il s'agirait souvent de personnes immigrantes hautement qualifié·e·s qui, après avoir essuyé plusieurs échecs lors de leurs recherches d'emplois, ont dû se tourner vers ces plateformes (Barratt et al., 2020; Jamil et Noiseux, 2018; van Doorn et al., 2020). À cet effet, une étude réalisée à Montréal auprès de chauffeur·se·s Uber, a permis de constater que

Rather than a diversified portrait of a heterogeneous labour force, similar stories of overqualified migrants 'uberating' for a living and overcoming economic exclusion were continuously forthcoming during our fieldwork. Encountering drivers with degrees in engineering, education, sciences and business administration was such a frequent occurrence in our fieldwork that it routinely informed our discussions. (Jamil et Noiseux, 2018, p. 13)

La forte surqualification des travailleur·euse·s de plateforme a également été observée par une étude du Centre canadien des politiques alternatives (CCPA) et réalisées auprès des travailleur·euse·s de plateformes torontoises :

Most on-demand workers (90 [%]) have some post-secondary education: most frequently they have an undergraduate education (43 [%]), followed by those who have attended college or technical

school (30 [%]), and those who are post-graduates or went to professional school (18 [%]). (Block et Hennessy, 2017, p. 11)

Une étude de Tom Barratt, Caleb Goods et Alex Veen, indiquait quant à elle que les plateformes numériques de travail seraient également composées d'une part importante de migrant·e·s ayant des visas temporaires. Le statut tronqué dont disposeraient ces personnes limiterait leur capacité à accéder à de meilleurs emplois. Comme l'expliquent les auteurs,

Workers, who were frequently on international student or working holiday visas, originated from countries including France, Brazil, Colombia, Malaysia, India and Nigeria. Depending on the applicable visa, Australian law places constraints upon workers, for example limiting international students' working rights to 40 hours per fortnight (Department of Home Affairs, 2019). This subsequently limits workers' ability to find jobs that match their skills, as employers 'are not going to hire someone who's only going to be able to work part-time ... for a few months' (Interview 6) (Barratt *et al.*, 2020, p. 1653)

Selon les auteurs, le statut temporaire aurait également pour effet de baisser leurs attentes à l'égard du marché du travail. Le fait que certain·ne·s estiment que l'obtention d'un emploi convenable ne sera possible qu'une fois qu'ils auront obtenu leur diplôme et qu'ils seront de retour dans leur pays d'origine, fait en sorte qu'ils acceptent temporairement de moins bons emplois, comme c'est le cas avec le travail de plateforme.

1.5.3 - Motivations et déterminants qui poussent les personnes à travailler sur ces plateformes

Considérant les conditions précaires que nous venons d'exposer et auxquelles sont confronté·e·s les travailleur·euse·s de plateforme, il peut sembler paradoxal et surprenant de constater l'incroyable essor de ces plateformes et des utilisateur·trice·s qui y transigent depuis quelques années. Des études, provenant de différentes disciplines, telles que la psychologie, l'économie et la sociologie ont tenté de comprendre les motivations qui poussent les personnes à y travailler, ainsi que celles qui poussent à s'y maintenir.

Parmi celles-ci, une étude qualitative réalisée par Alex Rosenblat et Tim Hwang (2016) auprès de chauffeur·se·s Uber et Lyft aux États-Unis et au Canada distingue cinq types de motivations qui poussent les individus à se tourner vers le travail de plateforme. Le premier concerne les personnes qui envisagent surtout le travail de plateforme comme un hobby. Pour celles-ci, le travail de plateforme est réalisé à temps partiel et permet de gagner de l'argent

supplémentaire - bien que ce ne sont pas des motivations financières qui les poussent à y travailler selon les auteurs -. Celles-ci seraient plutôt motivées par des raisons sociales, comme la possibilité de faire des rencontres, de discuter avec de nouvelles personnes et de « passer le temps ». La seconde motivation renvoie à des stratégies de transition de carrière. Le travail de plateforme est pour ces dernières un moyen temporaire pour gagner de l'argent en attendant une situation professionnelle qui s'améliorera. La troisième motivation en appelle à la quête de l'autonomie, de flexibilité et à la possibilité d'être son ou sa propre patron·ne. La catégorie des travailleur·euse·s motivé·e·s par ces éléments est principalement composée de personnes qui occupaient auparavant des emplois salariés où le contrôle hiérarchique était contraignant et étouffant, mais aussi de personnes qui souhaitaient une meilleure conciliation travail-famille. La quatrième catégorie de motivation renvoie aux personnes œuvrant sur Uber afin de faire la promotion d'une autre de leur activité professionnelle, comme celle de vendre des billets pour des événements ou des attractions touristiques dans la ville, ou alors de personnes qui veulent se familiariser avec un nouveau voisinage et donc une nouvelle clientèle potentielle. La dernière catégorie de motivation identifiées par les auteurs regroupe les personnes qui œuvrent sur les plateformes numériques afin d'améliorer leurs compétences linguistiques. Il s'agit principalement de personnes allophones nouvellement arrivées au pays pour qui les plateformes numériques constituent une source d'emploi importante en raison non seulement de la difficulté qu'elles ont à se trouver un emploi au sein du marché du travail « traditionnel », mais aussi parce que le système automatisé des plateformes limite le besoin d'entrer en interaction avec des usager·ère·s avec lesquelles ils et elles ont des difficultés à échanger.

Dans la même veine, une étude qualitative réalisée par Michael Dunn en 2020 a également abordé la question des motivations poussant à se tourner vers le travail de plateforme. Selon l'auteur, les motivations peuvent être explorées à partir des déterminants de la qualité d'emploi, un concept regroupant un ensemble d'éléments tels que la rémunération, la sécurité de l'emploi, les avantages sociaux, le contrôle exercé sur les travailleur·euse·s ou l'autonomie du travailleur ou de la travailleuse. À l'instar de Rosenblat et Hwang, l'auteur distingue cinq profils types de travailleur·euse·s de plateforme : les chercheur·euse·s d'emplois (*searchers*), les personnes qui souhaitent occuper un statut de travailleur·euse·s autonome pour le reste de leur vie (*lifers*), les personnes œuvrant sur les plateformes à court terme (*shorts-timers*), les travailleur·euse·s de

plateforme de longue durée (*long rangers*) et les personnes pour qui le travail de plateforme constitue un passe-temps (*dabblers*).

Puisqu'ils et elles se sont retrouvé·e·s en situation de chômage, qu'ils et elles ont dû cumuler deux formes d'emploi ou qu'ils et elles ont occupé des emplois instables, les chercheur·euse·s d'emplois feraient référence aux travailleur·euse·s de plateforme les plus précaires. Ces personnes dépendent du travail de plateforme pour joindre les deux bouts et « survivre » économiquement. Le travail de plateforme constituerait pour elles une situation professionnelle involontaire puisque celui-ci représente, en quelque sorte, l'une des dernières options disponibles. Sans surprise, ces travailleur·euse·s de plateforme se disent insatisfait·e·s des conditions offertes et préféreraient trouver mieux.

En ce qui concerne les personnes qui souhaitent occuper un statut de travailleur·euse autonome pour le reste de leur vie, ce sont généralement des travailleur·euse·s hautement qualifié·e·s qui adoptent pleinement le style de vie du ou de la travailleur·euse autonome, lequel leur permettrait d'exploiter davantage leur créativité. Il arrive que ces travailleur·euse·s autonomes exercent également des activités à l'extérieur des plateformes, aussi à titre de travailleur·euse autonome. Pour ces personnes, la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle est floue, se chevauche, et il n'est pas rare qu'elles consacrent de très nombreuses heures de travail à leur activité. Dunn note finalement que ce type de travailleur·euse·s de plateforme acceptent la précarité financière qu'implique ce style de vie.

Les personnes concevant le travail de plateforme comme une activité à court terme seraient, selon Dunn, parmi les moins précaires, car elles occupent soit un autre emploi à temps plein et permanent, ou bien elles se trouvent, la plupart du temps, dans une période de transition. Le travail de plateforme est alors un moyen d'augmenter leur revenu, mais elles ne seraient ni dépendantes financièrement, ni pleinement investies dans ce type de travail ; elles y travaillent de temps à autre, à temps partiel, en fonction de leurs disponibilités. Le travail de plateforme représente pour elles un revenu rapide, peu contraignant, et leur permettant de financer des projets personnels ou d'atteindre des objectifs précis. Le travail de plateforme est parfois vu comme quelque chose de ludique et de peu épuisant.

Les travailleur·euse·s de plateforme de longue durée regroupent des personnes qui rencontrent des situations particulières et qui ont une situation financière passablement précaire les obligeant à chercher un revenu complémentaire au sein de la *gig economy*. Cette catégorie se divise en deux sous-groupes. Le premier regroupe des personnes ayant déjà un emploi salarié, mais qui ne parviennent pas à joindre les deux bouts adéquatement avec leur « premier » emploi. Pour ces personnes, le travail de plateforme constitue une activité secondaire. Or contrairement aux personnes œuvrant sur les plateformes à court terme, celles-ci envisagent le cumul des activités à long terme. Le second sous-groupe est composé de travailleur·euse·s qui sont les seul·e·s à subvenir aux besoins du ménage et qui ont des enfants à charge. Ces dernier·ère·s n'ont pas le choix de cumuler deux activités afin que la famille puisse subvenir à ses besoins. Finalement, une dernière catégorie de travailleur·euse·s de plateforme renvoie aux personnes pour qui le travail de plateforme constitue un passe-temps. Selon Dunn, ces personnes sont les moins précaires financièrement parmi l'ensemble des travailleur·euse·s de plateforme précédemment mentionné·e·s. Ils et elles travaillent sur les plateformes pour se divertir tout en faisant un peu d'argent, ne dépendant pas des plateformes pour subvenir à leurs besoins et débutant uniquement l'activité que lorsqu'ils et elles en ressentent l'envie.

Dunn constate enfin que la perception et la satisfaction qu'éprouvent les travailleur·euse·s à l'égard du travail de plateforme et des conditions de travail offertes varient selon les motivations qui les ont menées à occuper ce type de travail ou le rapport qu'ils et elles entretiennent avec ces plateformes. Puisque la satisfaction éprouvée par les travailleur·euse·s de plateforme varie fortement entre les types précédemment mentionnés, Dunn conclut qu'il est difficile d'affirmer que les différences de perception de la qualité de l'emploi sont uniquement attribuables aux caractéristiques de la plateforme. Il est donc difficile selon lui de qualifier le travail de plateforme comme étant « bon » ou « mauvais » en l'absence de prise en considération des caractéristiques ou des situations dans lesquelles s'insèrent les travailleur·euse·s elles et eux-mêmes :

What these results suggest is that in order to understand job quality in the gig economy, a worker-centric approach is crucial. When considering is a job in the gig economy 'good' or 'bad', this paper demonstrates that it is both. There are clear attributes of gig work that make it less attractive than traditional work; lack of predictable hours and schedule, lack of benefits and the uncertainty of contingent work are just some of these drawbacks. At the same time, however, these attributes - depending on worker-level differences - may take greater or lesser importance in each individual's assessment of a job's (or a gig's) quality. (Dunn, 2020, p.246)

Pour le dire autrement, bien que le travail de plateforme présente des caractéristiques objectivement précaires, ces caractéristiques peuvent ne pas être vécues comme étant précaires par les travailleur·euse·s qui choisissent ce type de plateforme et qui n'en dépendent pas, ou qui adoptent - et adhèrent - pleinement un style de vie s'écartant du modèle traditionnel d'emploi.

Si certaines études dépeignent le travail de plateforme comme une activité généralement précaire, d'autres en dressent plutôt un portrait plus avantageux – ou nuancé - qui, là aussi, dépend du contexte dans lequel s'inscrit le recours au travail de plateforme. À partir d'une enquête qualitative réalisée auprès de livreur·euse·s de nourriture en France, Arthur Jan (2018) constate pour sa part que le travail de plateforme est une activité professionnelle essentiellement destinée à des étudiant·e·s ou à des personnes qui doivent cumuler deux emplois - salariés ou indépendants - . Selon l'auteur il semblerait d'une part que les étudiant·e·s préfèrent ce type d'activité aux autres emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés qu'ils et elles pourraient occuper, puisque celui-ci leur permet de mieux concilier études et travail. Les étudiant·e·s apprécient la possibilité d'arrêter de travailler pendant les périodes d'examens ou en cas d'empêchement de dernière minute. Jan constate que certain·e·s étudiant·e·s ont accès à du soutien financier de la part de leur parent ou d'une bourse d'études, ce qui leur permet de ne pas être pleinement dépendant du revenu des plateformes.

En ce qui concerne les personnes interrogées qui cumulent plus d'un emploi, elles se diviseraient en trois groupes selon Jan. Le premier regroupe des personnes qui doivent durablement cumuler deux emplois pour augmenter leurs heures de travail et ainsi améliorer leurs revenus. Celles-ci s'inscriraient dans une logique de travailler pour toujours gagner plus. Dans ce cas-ci le travail de plateforme est aussi considéré comme gratifiant et apprécié par rapport aux autres emplois secondaires peu qualifiés que ces personnes pourraient occuper, notamment parce que cela implique de réaliser des tâches qui ne nécessitent pas de se salir ou de réaliser un effort excessif. Pour d'autres, ce cumul est vu comme temporaire, « le temps que l'activité principale permette d'en vivre » (Jan, 2018, p.9). Fait intéressant, pour une personne interrogée, le cumul d'emploi s'inscrit « dans un bricolage permanent ». Jan fait référence à une participante placée « dans une trajectoire tumultueuse et jugée stagnante en raison de la discrimination liée à son origine sociale, sa couleur de peau et son genre. » Le travail de plateforme lui permet ainsi d'augmenter ses revenus afin de mieux subvenir à ses besoins et à ceux de ses enfants qu'elle élève seule.

Jan conclut que, « malgré la précarité de cette activité, les entretiens font ressortir une certaine satisfaction des livreurs vis-à-vis de leur travail. Au regard des alternatives qui s'offrent à eux, souvent des emplois peu qualifiés et peu rémunérateurs, l'activité de coursier apparaît en effet plus gratifiante et plus agréable. » (Jan, 2018, p. 10) Cette satisfaction doit être comprise dans la situation et dans la trajectoire professionnelle et personnelle dans lesquels se trouvent plus généralement les travailleur·euse·s.

En ce qui concerne plus spécifiquement les personnes immigrantes, ce serait avant tout les barrières structurelles d'accès à l'emploi qui mèneraient, la plupart du temps, à commencer ce type d'activité (Barratt et *al.*, 2020; Jamil et Noiseux, 2018; van Doorn et *al.*, 2020) ; il semblerait que puisqu'elles peinent à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications et à leurs attentes, les personnes immigrantes seraient souvent amenées à se tourner vers le travail de plateforme, tantôt pour contourner le travail salarié dit peu qualifié, tantôt pour sortir d'une situation de chômage.

À partir d'un sondage réalisé en Angleterre auprès de chauffeur·euse·s œuvrant sur des plateformes numériques, Thor Berger et ses collègues constataient que la grande majorité des travailleur·euse·s de plateforme œuvrant auprès d'Uber occupaient auparavant des emplois permanents à temps partiel ou à temps plein, principalement dans les services d'entreposage et de transport avant de travailler sur la plateforme. De plus, près des trois quarts des chauffeur·euse·s Uber gagnaient, dans le cadre de leur emploi précédant, un revenu inférieur à celui des travailleur·euse·s londonien·ne·s, bien qu'environ la moitié d'entre eux déclaraient que leur revenu a augmenté après être devenu chauffeur·euse·s Uber. Les auteurs estiment donc que les personnes décident de se tourner vers les plateformes numériques de travail après avoir occupé des emplois salariés faiblement rémunérés. Plutôt qu'une manière de contourner les situations de chômage, les plateformes seraient d'abord et avant tout un moyen d'éviter les emplois salariés faiblement rémunérés, de bénéficier d'une meilleure flexibilité et d'augmenter à sa guise son temps de travail, ce qui permet alors d'atteindre des objectifs de revenus. Les auteurs concluent finalement qu'Uber semble constituer une alternative intéressante pour les groupes souvent marginalisés sur le marché du travail salarié.

De la même manière, les études de Barrat et ses collègues, ainsi que de van Doorn, Ferrari et Graham affirment que face aux contraintes structurelles du marché du travail, le travail de plateforme pourrait, dans une certaine mesure, constituer une situation temporairement

avantageuse pour les travailleur·euse·s immigrant·e·s plutôt qu'un recul. C'est sans possiblement pour cette raison que, comme le montrait le Centre canadien de politique alternative montrait que les personnes immigrantes auraient plus souvent tendance à faire du travail de plateforme, une activité principale : « [59 %] of respondent who are immigrant·e·s made more than [50 %] of their income from these activities » (Block et Hennessy, 2017, p. 12).

Conclusion du premier chapitre

En se basant sur la littérature grise et scientifique, ce chapitre nous a permis de brosser un portrait général de notre sujet de recherche et de mieux jeter les bases de notre problématique. Dans un premier temps, le contexte particulier permettant de mieux appréhender l'immigration au Québec et au Canada a été passé en revue, ce qui a permis de constater l'ampleur du phénomène, de présenter les objectifs économiques et démographiques auxquels répondent les programmes d'immigrations, de présenter les récents changements liés aux programmes d'immigration québécois, ainsi que les principaux constats de littérature à l'égard de l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec. À cet effet, nous avons montré que malgré les qualifications et compétences dont elles disposent, les personnes immigrantes se heurtent bien souvent à des obstacles lorsqu'elles tentent de trouver un emploi correspondant à leur profil et à leurs attentes. Plusieurs des personnes immigrantes se retrouvant dans de telles situations doivent se tourner vers des emplois précaires pour accéder à une source de revenus et pour acquérir une première expérience de travail local. Nous avons également pu constater que, plutôt que de demeurer passives face aux contraintes d'accès au marché du travail auxquelles elles font face, plusieurs personnes immigrantes tentent, après un certain temps passé au Québec, d'atteindre de nouveaux objectifs professionnels qui leur permettront d'atteindre une situation plus satisfaisante.

Une partie de ce chapitre a également été consacrée à l'exploration du concept de précarité. Ce concept nous apparaît central, non seulement pour comprendre les transformations actuelles du marché du travail et l'avènement des plateformes numériques, mais aussi pour comprendre les situations contraignantes auxquelles sont confrontées les personnes immigrantes, et qui les amènent à se tourner vers le travail précaire. Nous reviendrons une fois de plus sur ce concept dans

le prochain chapitre afin d'expliciter la manière dont il sera mobilisé dans le cadre de notre recherche.

Nous avons ensuite abordé plus spécifiquement les plateformes numériques de travail « locales ». Ces plateformes, dont l'expansion fut massive au cours des dix dernières années – et plus particulièrement dans le contexte de la pandémie de COVID-19 -, constitueraient en quelque sorte l'aboutissement du processus de précarisation du marché du travail à l'œuvre depuis quelques décennies. Mentionnons à cet effet que, bien qu'elles exercent différentes formes de contrôle s'apparentant à celles utilisées par les employeurs « traditionnels », les plateformes exercent des pressions considérables pour s'assurer du maintien du statut de travailleur autonome. Ce statut permet aux entreprises du secteur de contourner le paiement des charges relatives aux protections sociales garanties aux travailleurs salariés. Ultimement, cette stratégie facilite la réduction de leurs frais d'exploitation et facilite la gestion de l'offre et de la demande « en temps réel ». Pour les travailleurs de plateforme, cette précarité se manifeste en grande partie à travers l'instabilité et la faiblesse des revenus, la difficulté d'accéder à la syndicalisation et comme nous venons de le mentionner, l'impossibilité d'accéder aux différentes protections accordées en vertu du statut de salarié. Les études montrent que les personnes immigrantes seraient surreprésentées dans ce type d'activité, ce qui, on pourrait le penser, constituerait une fois de plus la manifestation du phénomène précédemment évoqué de déqualification professionnelle des personnes immigrantes et de relégation de ces personnes vers des emplois précaires. On pourrait ainsi penser que le travail de plateforme aurait en quelque sorte pour effet d'accentuer les écarts entre les personnes immigrantes et les personnes nées au Québec, ainsi que le maintien des populations vulnérables dans la pauvreté et dans l'instabilité. Est-ce bien le cas ? C'est ce que nous tenterons d'examiner à partir du cas des livreurs de nourriture œuvrant sur les plateformes numériques de travail au Québec.

CHAPITRE 2

Cadre conceptuel

Cette section présente les concepts mobilisés et la manière dont ils seront articulés en vue d'atteindre nos objectifs et de répondre à nos questions de recherche. À cet effet, rappelons que ce mémoire propose d'examiner quelle est la place occupée par les plateformes de livraison de nourriture dans le cadre du parcours d'intégration des nouveaux·elles arrivant·e·s. Plus spécifiquement, le mémoire vise à répondre aux questions de recherche suivantes : Quelles sont les motivations et les déterminants qui ont poussé les personnes immigrantes à travailler sur les plateformes numériques ? Constituent-elles un choix par défaut pour les personnes immigrantes qui ne parviennent pas à trouver un emploi correspondant davantage à leurs aspirations ? La précarité des conditions de travail offerte par les plateformes numériques est-elle concrètement vécue comme une source d'insatisfaction et un obstacle pour ces personnes ?

Le chapitre se divise en trois parties. La première partie porte sur le concept de l'intégration socioprofessionnelle. Situé au cœur de notre recherche, ce concept nous permettra de bien explorer les différentes étapes qui marquent l'entrée sur le marché du travail québécois des nouveaux·elles arrivant·e·s et les différents obstacles pouvant être rencontrés. La seconde partie porte sur la notion de précarité et du concept de cumul de précarité chez les personnes issues de l'immigration. Largement utilisé en sociologie du travail, le concept de précarité s'ajoute, en quelque sorte, au concept d'intégration socioprofessionnelle, puisqu'il nous permettra non seulement d'évaluer la qualité des emplois occupés par nos participant·e·s, mais aussi de mettre en lumière comment certaines situations de vie auxquelles ils et elles sont confronté·e·s - notamment les barrières structurelles d'accès à l'emploi - peuvent amener ces personnes à se tourner vers des activités professionnelles dites « précaires ». La troisième partie portera sur les notions d'agentivité et de résistance. Ces concepts nous permettront de mettre en lumière les intentions et moyens utilisés par les personnes interrogées afin de surmonter les difficultés professionnelles qu'ils et elles rencontrent et pour améliorer - autant que possible - leurs conditions de travail sur les plateformes.

2.1 - Précision sur la définition du concept « d'intégration socioprofessionnelle » et sur les facteurs explicatifs d'une plus grande difficulté d'intégration chez les personnes immigrantes

Puisque nous nous intéressons au processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrant·e·s, il convient de bien définir cette notion. Comme nous l'avons mentionné précédemment, la littérature portant sur cette question est vaste et la manière de l'appréhender est multiple. Dans une publication parue en 2003 portant sur les jeunes et l'intégration socioprofessionnelle, Geneviève Fournier, Renée Pelletier et Chantale Beaucher affirmaient par exemple que :

actuellement, malgré la diversité des recherches, l'insertion socioprofessionnelle ne constitue pas un champ d'étude unifié (Trottier, Perron et Diambomba, 1995). Les sources de confusions et de malentendus qui règnent dans ce domaine sont révélatrices d'une difficulté essentielle : le point de départ de ce processus est imprécis et les critères pour définir sa réussite ou son aboutissement ne sont pas clairs. (Fournier et *al.*, 2003, p. 118)

Conscient de cette polysémie, ce terme renvoie ainsi d'abord, dans le cadre de ce mémoire, à l'entrée sur le marché du travail des personnes immigrantes (Jabouin, 2018). En s'appuyant sur le récit des interviewés, nous nous intéresserons au cheminement entrepris par les participant·e·s pour atteindre un objectif professionnel. Il s'agit, plus concrètement, de voir si l'emploi occupé au moment de l'entrevue correspond aux attentes des travailleur·euse·s - qui peuvent, par exemple, être relatives à la rémunération obtenue, à la stabilité de l'emploi, aux aspirations ou au sentiment d'accomplissement et de satisfaction au travail -, mais ces attentes peuvent également renvoyer à la correspondance avec les champs de compétences - que celle-ci proviennent des expériences de travail antérieur ou du parcours éducatif - des travailleur·euse·s (Fournier et *al.*, 2011).

L'intégration socioprofessionnelle des immigrant·e·s sera par ailleurs ici étudiée en tant que processus (Jabouin, 2018), c'est-à-dire en tant que trajectoire s'inscrivant dans la durée ; celle-ci impliquant ainsi plusieurs moments charnières tels que le passage ou le retour aux études, la recherche d'un emploi, les emplois occupés, l'atteinte ou la reconfiguration des objectifs professionnels, ainsi que l'émergence de nouvelles aspirations en égard à l'avenir. Ce processus est à la fois linéaire, notamment parce qu'il suit un ordre chronologique avec des phases qui se succèdent - la phase prémigratoire, l'arrivée au pays, la première recherche d'un emploi local, etc. - , mais il est aussi, et surtout, itératif; c'est-à-dire qu'il se réalise de manière saccadée en raison notamment des barrières structurelles d'accès à l'emploi rencontrées, lesquelles impliquent de s'adapter et parfois même de redéfinir ses objectifs professionnels.

Au-delà des caractéristiques des emplois occupés et de l'adéquation entre les compétences acquises et celles exigées par l'emploi, l'intégration socioprofessionnelle est également ici conçue comme quelque chose qui s'étend au-delà de la simple sphère professionnelle et s'inscrivant plus largement dans un projet de vie marqué par la décision de migrer. Dans le cas des personnes immigrantes, les attentes professionnelles peuvent aussi se voir modifiées en fonction des éléments qui les ont poussés à partir de leur pays, des informations qu'elles obtiennent concernant le marché du travail avant leur départ ou même du degré de satisfaction qu'elles avaient eu égard à l'emploi antérieurement occupé dans le pays d'origine. Il est possible, par exemple, qu'elles ne souhaitent pas intégrer un emploi similaire une fois arrivée au Québec, ou qu'elles étaient déjà informées des barrières liées à l'accès à l'emploi, cela les amenant ainsi à choisir d'entamer un projet de formation avant même de chercher un emploi.

Comme nous l'avons vu, à la suite de l'arrivée et de l'installation au Québec, différents éléments d'ordre structurel peuvent affecter l'intégration des nouveaux·elles arrivant·e·s. À cet effet, rappelons ainsi, parce que cela sera pertinent dans le cadre de notre analyse, que la non-reconnaissance des diplômes, le manque d'expérience de travail au Québec, les barrières linguistiques, la faiblesse des réseaux sociaux et la discrimination sont des éléments pouvant entraver l'intégration réussie ou rapide des personnes immigrantes (Chicha et Charest, 2008). Au-delà de ces barrières, nous nous intéresserons également aux stratégies individuelles mises de l'avant par ces personnes pour atteindre leurs objectifs professionnels et personnels. Nous reviendrons sur ce point à la section 2.3 de ce chapitre.

Pour conclure au sujet des précisions en ce qui a trait à la façon dont nous aborderons la question de l'intégration socioprofessionnelle, il apparaît important de mentionner également qu'étudier la place qu'occupent les plateformes numériques de travail dans le cadre du processus d'intégration socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s signifie par exemple de voir à quel moment de l'intégration s'inscrit ce type d'activité - p. ex. : lors du retour aux études, de la recherche d'emploi ou après avoir obtenu un emploi qualifié -, s'il constitue une option de dernier recours ou si inversement, il constitue un tremplin vers une meilleure situation professionnelle.

2.2 - Qu'entend-t-on par « précarité » et le « cumul des précarités » ?

Face aux obstacles qu'elles rencontrent sur le marché du travail, ou parce qu'elles entreprennent un passage aux études visant à accéder à un emploi correspondant à leurs attentes, plusieurs personnes immigrantes doivent se tourner vers des formes d'emplois atypiques et précaires afin de répondre à leurs obligations financières immédiates ou afin d'accumuler de l'expérience de travail locale. Dans ces circonstances, le concept de précarité nous est ainsi apparu comme une notion pertinente pouvant être mobilisée afin de nous permettre de mieux comprendre le cheminement des personnes immigrantes sur le marché du travail québécois et les motivations qui les ont poussés à se tourner vers le travail de plateforme.

En ce qui a trait à la notion de travail précaire, nous avons fait le choix de faire une distinction, comme le suggère le Bouffartigue (2015), entre la précarité objective et la précarité subjective. Le concept de « précarité objective » que nous mobilisons renvoie aux caractéristiques défavorables des emplois occupés par les travailleur·euse·s; un emploi est ainsi considéré comme étant précaire lorsque les conditions de l'emploi sont jugées « instables » et « dégradées » (Bouffartigue, 2015) par rapport à celles promues par la norme d'emploi fordiste. De fait, un emploi offrant un contrat à durée indéterminée, un emploi offrant de faibles revenus ou des revenus instables, un emploi qui ne garantit pas le plein accès aux différentes protections sociales ou n'offrant peu ou pas d'avantages sociaux sera qualifié de « précaire ».

La précarité est par ailleurs ici conçue comme un continuum. En fonction de certaines de ces caractéristiques, un emploi pourrait être qualifié comme étant plus ou moins précaire comme le suggère cette citation tirée d'un document de l'Institut de la statistique du Québec : « un emploi instable avec une faible rémunération est beaucoup plus précaire qu'un emploi également instable, mais offrant une rémunération plus élevée » (Cloutier, 2017, p. 42).

Cela étant dit, il faut bien prendre acte, comme le montre une étude effectuée auprès des travailleur·euse·s de plateforme notant que bien que le travail de plateforme puisse être objectivement qualifié de précaire, les participant·e·s interrogé·e·s se disaient globalement satisfait·e·s de travailler sur ces plateformes et n'expérimentaient pas complètement la précarité qui y est associé. Jan suggère ainsi que « le rapport au travail ne peut se comprendre qu'en double relation avec le contenu du travail et avec les trajectoires et situations personnelles des enquêtées » (2018, p. 15). Ainsi, à l'instar de ce chercheur, nous croyons que les caractéristiques que l'on peut qualifier de précaire puissent ne pas être vécues comme étant quelque chose de contraignant

ou entraînant une plus grande vulnérabilité économique des travailleur·euse·s. Inversement, un emploi flexible comme le travail de plateforme peut constituer un choix éclairé, être préféré à un emploi mieux payé en raison des autres conditions offertes ou du rôle que ces plateformes peuvent jouer dans le projet personnel d'un individu (Jan, 2018)

Ce mémoire visera donc à approfondir - et voir à nuancer - l'analyse basée sur les caractéristiques de l'emploi en y incorporant une conception de la précarité qui tient compte de l'expérience subjective que font les personnes immigrantes de ces conditions de travail précaire. L'analyse de la « précarité subjective » fera ainsi référence à l'expérience d'un sentiment d'insécurité, l'expérience « de ne pas maîtriser son travail et de devoir sans cesse développer des efforts pour s'adapter, pour remplir les objectifs fixés, pour ne pas se mettre en danger [...] de ne pas avoir de recours en cas de problèmes graves au travail » (Linhart, 2012, dans Bouffartigue, 2015). Par ailleurs, il importe de souligner également à cet égard que la précarité subjective implique une forme de dépendance, « un rapport social inégal, dans lequel le bénéficiaire d'une faveur se soumet à celui qui la lui accorde » (Eckert, 2010, p. 2).

En somme, bien que la précarité objective constitue un vecteur puissant de précarité subjective, il est possible qu'un·e travailleur·euse, que l'on pourrait catégoriser comme « objectivement » précaire par le type d'emploi qu'il ou elle occupe - aucun accès aux différents droits du travail, contrat de travail instable, revenu fluctuant, etc. -, n'estime pas faire l'expérience de la précarité, tantôt parce qu'il ou elle bénéficie de ressources extérieures - comme le soutien financier d'un parent ou d'un·e conjoint·e -, tantôt parce qu'ils ou elles occupent déjà un emploi stable qui lui octroie différentes formes de sécurités et une certaine stabilité financière.

En s'inspirant de la notion de cumul des précarités, tel qu'employée par Gravel et ses collègues (2016) dans leurs travaux traitant des enjeux spécifiques rencontrés par les personnes immigrantes en matière de santé et de sécurité du travail, nous souhaitons également mettre en lumière les contraintes structurelles - ou situations de précarité - pouvant amener les personnes immigrantes à se tourner vers le travail précaire, dans ce cas-ci, le travail de plateforme. Selon Gravel et ses collègues, le cumul des précarités regroupe à la fois la précarité du lien d'emploi, la précarité professionnelle, la précarité économique et la précarité de statut.

Toujours selon ces chercheur·euse·s, « la précarité du lien d'emploi regroupe toutes les situations où le travailleur est soumis à des contraintes pouvant mettre fin à son emploi sans préavis, avec très peu de recours pour faire valoir ses droits et dénoncer les injustices qu'il a subies » (Gravel, Vergara, et *al.*, 2016, p. 35). Quant à la « précarité professionnelle », un concept que nous mobiliserons également, celui-ci fait référence aux barrières d'accès à l'emploi, telles que la « non-reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles acquis à l'étranger ainsi que la non-reconnaissance de l'ancienneté accumulée dans l'entreprise ou dans le métier » (Gravel, Dubé, et *al.*, 2017, p. 25). La « précarité économique » renvoie pour sa part à l'endettement, à l'insuffisance et à l'instabilité des revenus, à la difficulté de répondre à ses obligations financières essentielles - logement, nourriture, transport -, au fait d'avoir des obligations financières envers la famille outremer. Finalement, le concept « précarité de statut » que nous mobiliserons également, fait référence à l'instabilité du statut migratoire, il s'applique particulièrement aux personnes immigrantes « n'ayant pas encore obtenu leur résidence permanente, les réfugiés et ceux en attente du statut de réfugié » (Gravel, Dubé, et *al.*, 2017, p. 25).

Nous postulons ainsi, à partir du concept de cumul des précarités, et de ses différentes déclinaisons, que les différentes formes de précarité dans lequel s'inscrivent certaines personnes immigrantes, pourraient avoir un impact sur leur capacité à obtenir un emploi à la hauteur de leurs qualifications, et les mener à accepter des emplois objectivement précaires.

2.3 - Une réelle place accordée à l'agentivité des personnes immigrantes et aux stratégies de résistance déployées

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les personnes immigrantes ne sont pas, c'est une évidence, des agents passifs et entièrement soumis aux contraintes du marché du travail. Elles ont la capacité de s'adapter, de développer des stratégies et des formes de résistances visant à surmonter les difficultés qu'elles rencontrent, à reprendre une forme de contrôle sur les situations jugées contraignantes, à s'organiser pour améliorer leurs conditions et connaître une mobilité professionnelle ascendante. Prenant acte de cette agentivité, le mémoire propose de s'intéresser au rapport, dialectique, entre les contraintes - ou les précarités - et la résistance qui se manifestent dans le contexte de leur parcours d'intégration socioprofessionnelle et de leur activité de travail

quotidienne. Puisque nous avons peu abordé le concept de résistance jusqu'à présent et qu'il constituera un pan important de notre analyse, un tour rapide de la littérature sera présenté avant d'explicitier la manière dont le concept sera mobilisé dans le cadre de ce mémoire.

Au cours de la dernière décennie, plusieurs auteur·ice·s ont tenté de définir le concept de résistance au travail. Comme l'ont mentionné José-Angel Calderón et Valérie Cohen « la résistance n'est pas seulement une notion qui pourrait se définir à partir de caractéristiques intrinsèques », mais relève plutôt « d'une construction sociale et, en ce sens, renvoie à une catégorie d'analyse qui, tout en ordonnant le réel par les classifications qu'elle opère, consiste également en une activité qui oriente la perception du réel » (Calderón et Cohen, 2014, p. 12).

Une première définition intéressante que nous pouvons retenir à cet égard est celle de ces auteur·ice·s, pour qui la catégorie de la résistance désigne « des conduites individuelles et collectives, des affrontements ou des détournements, une protestation affirmée ou masquée, des oppositions traditionnelles ou inattendues » (Calderón et Cohen, 2014, p. 12). Le caractère d'affrontement, de détournement et de protestation que revêt ces conduites constitue dès lors l'élément qui nous permet de les catégoriser comme étant de tels actes. Stephen Bouquin (2014) et Laurent Bazin (2014) présentent une définition qui rejoint celle proposée par Calderón et Cohen et qui, elle aussi, servira à baliser notre analyse à cet égard :

Les résistances sont certainement ambivalentes et coexistent avec ces pratiques qui permettent d'ajuster, d'aménager et de réappropriier (partiellement) les situations de travail. Elles se distinguent toutefois dans ce qu'elles représentent une forme d'opposition, et de refus de se conformer à la logique de valorisation, ou de se plier. Les résistances au travail renvoient dès lors à des conduites gênantes, embarrassantes, intolérables, voire inacceptables pour ceux qui encadrent, emploient et mettent les autres au travail. (Bouquin, 2014, p. 112)

Le terme « résistance » [...] est malléable et polysémique. Il signifie en effet une myriade d'attitudes face à une domination et des décisions estimées injustes néfastes ou malveillantes : révolte lutte, ouverte, sédition, refus d'obtempérer, ou encore l'ensemble des petites actions quotidiennes qui mettent à distance la domination, en aménagent les termes, en soulageant la pression. (Bazin, 2014, p. 69)

La logique qui sous-tend ces pratiques - et que nous observons chez certain·e·s de nos informateur·ice·s - est notamment celle d'agir et de développer une attitude contraire à ce qui est attendu de la part de l'autorité disposant du pouvoir - le donneur·euse d'ordre, ou employeur - et qui permet également aux travailleur·euse·s de « se soulager d'une discipline managériale qui les

contraint » (J. Bélanger et Thuderoz, 2010, p. 435), d'accéder à une part de contrôle et de pouvoir dans l'exercice de leur activité de travail.

Pour Hodson, les actes de résistance ne se définissent pas uniquement comme des conduites contraires à ce qui est attendu par le pouvoir. Certes, elles peuvent s'incarner dans des pratiques destructives - sabotage, vandalisme, violence -, mais peuvent également se manifester dans des actes de coopération - s'amuser au travail -, des pratiques discursives - distanciation par rapport au rôle imposé en utilisant l'ironie, ou en se moquant de l'autorité - et des stratégies individuelles pour améliorer ses conditions de travail - travailler plus à un certain moment pour réduire la charge de travail dans les jours qui suivront, allonger ses pauses, etc. - (Hodson, 1995).

Afin de mettre en lumière les formes de résistances que mobilisent les individus dans le contexte de leur parcours d'intégration socioprofessionnelle, il convient d'avoir une définition plus large, c'est-à-dire une définition de la résistance qui se rapporte aux contraintes se trouvant à l'extérieur du milieu de travail, comme les contraintes économiques et les difficultés à s'insérer en emploi.

Une première définition de Catherine Delcroix met en lumière cette perspective. Selon elle, les résistances consistent à « chercher des façons de faire qui, même dans la situation la plus désespérée, permettent de ne pas se soumettre entièrement, de garder sa dignité, de conserver une lueur d'espoir » (Delcroix, 2014, p. 179). Il s'agit alors de se

réapproprié quelque peu au quotidien la situation pénible où les rapports sociaux de pouvoir vous ont projetés, ces façons que l'on invente sur le tas pour s'adapter à des conditions de vie non choisies et simultanément, quoique marginalement, pour chercher à les adapter à soi-même, [sans quoi] elles seraient littéralement insupportables. (Delcroix, 2014, p. 179)

De manière similaire, Reed-Danahay (2007) utilise le concept de débrouillardise plutôt que celui de la résistance :

la débrouillardise (particulièrement dans sa forme pronomiale, se débrouiller) inclut le concept de résistance à une domination ainsi qu'à d'autres formes de manipulation sociale, voire d'accommodement. Ce terme est utilisé pour exprimer la capacité à se montrer ingénieux, malin ou rusé dans des situations difficiles. Cette aptitude est avant tout associée à une attitude défensive face aux menaces extérieures (qu'elles soient humaines ou naturelles) et à des stratégies de défense dans la vie quotidienne. (Reed-Danahay, 2007, p. 120)

La résistance est alors le propre des individus soumis à plusieurs types de contraintes. Il y aurait selon Delcroix « les contraintes qui découlent d'une situation objective ; celles qui relèvent de la nécessité » (Delcroix, 2014, p. 182), telle que l'obligation de subvenir à ses besoins primaires, de se loger, de s'alimenter et de se soigner ; celles qui « relèvent des droits ou de l'absence des droits » (Delcroix, 2014, p. 180) ; celles qui « relèvent des rapports socio-structurels comme les rapports d'autorité au sein des entreprises, qui sont des rapports de force, des rapports de pouvoir, des rapports politiques » (Delcroix, 2014, p. 180).

Delcroix introduit également l'idée de ressource pour montrer comment les personnes confrontées à des contraintes peuvent parvenir à les surmonter: « aussi difficiles et précaires que soient leurs situations, les personnes qui s'y trouvent possèdent aussi des ressources » (Delcroix, 2014, p. 182). Il y aurait deux types de ressources, soit celles que les individus possèdent et celles qui lui sont extérieures. Les ressources extérieures concernent par exemple les droits politiques et sociaux, les opportunités offertes par les marchés, les institutions publiques, les entreprises d'insertions, etc. Les ressources propres à l'individu concernent selon Delcroix, les capitaux possédés - tels que définis par Bourdieu, soit les capitaux économiques, culturels, symboliques et sociaux -, les ressources de pouvoir - comme avoir de l'influence en raison d'un statut particulier -, l'énergie dont l'individu dispose - physique et mental, comme le courage, la résilience, la volonté de sortir de situations difficiles -. Ces ressources mobilisées leur permettront selon Delcroix de résoudre leurs problèmes, de résister.

De la même manière, Cingolani réfère au concept de tactiques, tel que défini par Michel de Certeau :

J'appelle tactique, l'action calculée que détermine l'absence d'un propre. Alors aucune délimitation de l'extériorité ne lui fournit la condition d'une autonomie. La tactique n'a pour lieu que celui de l'autre. Aussi doit-elle jouer avec le terrain qui lui est imposé tel que l'organise la loi d'une force étrangère. Elle n'a pas les moyens de se tenir en elle-même, à distance dans une position de retrait, de prévision de rassemblement de soi : elle est le mouvement à l'intérieur du champ de vision de l'ennemi et dans l'espace contrôlé par lui. (De Certeau, 1980, dans Cingolani, 2014).

La tactique, ou ce que l'on pourrait également appeler la résistance, réfère à la possibilité pour un individu, placé dans une situation qui lui est imposée, d'agir sur cet environnement limité, avec les moyens dont il dispose, en se servant des opportunités qui s'offrent à lui. Selon Cingolani, dans le domaine du travail, les tactiques peuvent se manifester dans le contexte de l'intégration au

marché du travail. En ce qui concerne plus spécifiquement les tactiques mobilisées sur le marché du travail, celles-ci peuvent être hautement variées : elles peuvent consister à mentir sur son curriculum vitae afin d'obtenir des emplois convoités, occuper des emplois non-salariés pour s'extraire de la relation salariale traditionnelle, saisir les opportunités de profit, occuper des emplois précaires temporairement dans le but d'accéder à un emploi souhaité, etc. (Cingolani, 2014)

Dans le contexte plus particulier des difficultés d'intégration socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, Lechaume, Cardona et Gallant (2020), ainsi que Dioh (2020) utilisent quant à elles le concept d'agentivité pour rendre compte des moyens dont les personnes immigrantes se dotent pour améliorer leurs conditions d'emploi, atteindre une satisfaction en emploi et à l'égard de leur projet global d'immigration, ou pour le dire autrement, pour surmonter les contraintes économiques et liées à leur intégration socioprofessionnelle qui les affligent. Selon Lechaume, Cardona et Gallant

le principe de l'agentivité (ou « agencéité » selon certaines traductions) fait référence à la capacité d'agir de l'individu. Il place l'individu comme le principal acteur de la construction de son parcours de vie, acteur qui prend lui-même ses décisions (Pohl, Stauber et Walther, 2007). Certes, ses choix et ses actions se construisent ou sont au moins influencés par les occasions offertes et les contraintes imposées par le contexte historique, social et personnel. Mais l'individu ne subit pas passivement les influences sociales et les contraintes structurelles : il est un acteur conscient, capable de donner et de créer du sens et de nouvelles significations aux normes et aux institutions sociales (Elder, 1998). Il est capable de choisir des cheminements, ou des trajectoires, parmi les différentes occasions que le contexte lui offre. (Lechaume et *al.*, 2020, p. 55)

Comme le mentionne Dioh, l'agentivité est donc cette capacité d'agir et d'aller au-delà des déterminismes (Dioh, 2020). Cela implique parfois de se conformer, comme d'accepter de moins bonnes conditions de travail, faute de mieux, mais également de « faire bouger les choses par ses actions pour donner sens, direction et satisfaction à sa vie » (Dioh, 2020, p. 102). Il y aurait, selon l'autrice, cinq dimensions de l'agentivité. La première est l'intentionnalité, elle renvoie à la capacité qu'ont les individus d'« identifier les situations nécessitant une action et faire le choix de pratiques appropriées » (Dioh, 2020, p. 102). Il s'agit donc de sortir des déterminismes en adoptant des comportements qui vont les accommoder, en agissant selon leur propre influence. La seconde dimension est celle du sentiment d'auto-efficacité, elle découle d'actions ou de prises de décisions qui amènent de la fierté ou une amélioration de l'estime de soi, ce qui s'oppose à celles qui amènent insatisfaction, auto-dévaluation et autocensure. La troisième dimension est celle de l'autoréflexivité. Elle fait référence à l'exercice de développer une conscience sur soi, sur ce que

l'on fait et qui permet de donner un sens à ses actions. La quatrième dimension est celle de la projection. Elle fait référence à l'aspect imaginaire des personnes par rapport à leur avenir, un avenir qui correspondrait à leurs espoirs et leurs désirs. La cinquième et dernière dimension de l'agentivité fait référence à l'évaluation. L'évaluation est l'étape qui consiste à voir, en bout de parcours, ou avec le recul, si la personne a le sentiment d'avoir atteint ses objectifs, d'avoir atteint une certaine satisfaction ou si inversement, si celle-ci a été confrontée à des obstacles qui ont entravé sa réussite. La chercheuse rappelle également que, dans le cadre du processus d'intégration socioprofessionnelle, le temps joue un rôle important concernant l'agentivité des personnes immigrantes, puisqu'il

permet à travers les transitions qui rythment la vie des immigrants et les contraintes sociales, économiques, institutionnelles et structurelles, de voir comment ils font preuve d'une capacité d'agir et comment ils structurent leurs actions et réflexions. L'agentivité est donc un processus d'engagement temporellement ancré où l'individu réfère à son passé pour se projeter dans l'avenir en tenant compte des contraintes du présent. (Dioh, 2020, p. 102)

En guise de conclusion de cette présente section, la définition de la résistance qui sera retenue dans le cadre de ce mémoire et que nous mobiliserons pour examiner la situation des travailleur·euse·s de plateformes et nouveaux·elles arrivant·e·s sera la suivante : les formes de résistance sont définies comme des comportements et attitudes visant à contourner, ajuster et aménager les contraintes et difficultés rencontrées dans le contexte de leur activité de travail, ainsi que dans celui du parcours d'intégration socioprofessionnelle. Ces formes de résistance constituent des moyens par lesquels les travailleur·euse·s parviennent à améliorer leur situation et accèdent à une plus grande prise de contrôle sur leur avenir professionnel, leur situation économique, mais également sur leur activité quotidienne. Dans le cadre de l'activité de travail, le sens de ces pratiques peut être ambivalent, c'est-à-dire qu'il est possible que ces formes de résistance n'impliquent pas une opposition directe au fonctionnement ou au maintien du contrôle exercé par ces plateformes. Les actes de résistances peuvent être manifestes ou cachés, individuels ou collectifs. Mentionnons finalement que les formes de résistance mobilisées par les acteurs s'élaborent en raison des formes de précarité qu'ils cumulent ; les contraintes imposées par l'emploi, le marché du travail et le contexte de vie dans lequel s'inscrivent les travailleur·euse·s poussent celles et ceux-ci à adopter des stratégies pour se réapproprier, esquiver ou réduire l'impact négatif des contraintes.

CHAPITRE 3

Méthodologie

Ce chapitre présente nos choix méthodologiques et analytiques. Nous y expliquerons, notamment, pourquoi nous avons choisi une méthode qualitative, et plus spécifiquement l'entretien semi-dirigé, ainsi que les critères de sélection des participant·e·s. Nous présenterons ensuite les méthodes de recrutement utilisées, les caractéristiques sociodémographiques de nos participant·e·s et le déroulement des entretiens. La méthode d'analyse des données et les limites des choix méthodologiques retenus seront explicitées dans la dernière partie du chapitre.

3.1 - Méthodologie qualitative - L'entretien semi-dirigé

La méthode préconisée dans le cadre de ce mémoire est de type qualitatif et s'inscrit dans une démarche compréhensive. Contrairement aux méthodes quantitatives qui visent à valider ou infirmer des hypothèses de recherche en s'appuyant sur des données statistiques recueillies auprès d'un large échantillon, les méthodes qualitatives permettent notamment l'exploration de phénomènes complexes, difficilement mesurables et peu documentés, à partir d'un plus petit échantillon non-représentatif. La méthode qualitative retenue est celle de l'entretien semi-dirigé. Comme le suggère Stéphane Béaud,

resteindre le travail intensif sur un nom somme toute limité d'entretiens, c'est d'une certaine manière faire confiance aux possibilités de cet instrument d'enquête, notamment celle de faire apparaître la cohérence d'attitudes et de conduites sociales, en inscrivant celles-ci dans une histoire ou une trajectoire à la fois personnelle et collective. (Béaud, 1996, p.234)

L'entretien semi-dirigé est selon nous la méthode la plus adaptée pour comprendre le rôle joué par les plateformes numériques dans le cadre du parcours d'intégration socioprofessionnel des personnes issues de l'immigration. Cette méthode permet de « comprendre comment les acteurs pensent, parlent et agissent, et le [font] en rapport avec un contexte ou une situation » (Dumez, 2011, p. 49). Bien que ce mémoire adopte une posture critique à l'égard du travail de plateforme, nous avons tenté de nous dégager des *a priori* découlant des constats de la littérature précédemment

consultée afin de tenir compte du « point de vue et [du] sens que les acteurs sociaux donnent à leur réalité » (Savoie-Zajc, 2016, p. 342). Selon Savoie-Zajc, cette technique

consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant à la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé. (Savoie-Zajc, 2016, p. 340)

Plus spécifiquement, cette méthode a permis de mettre en lumière la manière dont les participant·e·s interprètent leur trajectoire migratoire et professionnelle, leur rapport au travail de plateforme, les embûches qu'ils et elles rencontrent et les avantages qu'ils et elles perçoivent. Cette méthode a également permis d'accéder aux motifs et aux déterminants qui les ont poussés à œuvrer sur ce type de plateforme, ainsi que les raisons qui les ont poussés à y rester ou à vouloir y mettre fin.

3.2 - Critères de sélection des participant·e·s

Puisque ce mémoire s'intéresse plus particulièrement au processus d'intégration socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s, il a été déterminé que les participant·e·s devaient résider au Québec depuis cinq ans ou moins. Ce laps de temps écoulé depuis leur arrivée correspond, selon la plupart des documents statistiques officiels qui traitent des données relatives à l'immigration, à la définition d'un·e « immigrant·e très récent·e ».

Mentionnons par ailleurs que le terme de nouvel·le arrivant·e fait référence, dans cette étude, tant aux résident·e·s temporaires qu'aux résident·e·s permanent·e·s. Alors que la plupart des études portant sur l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes nouvellement arrivées s'intéressent uniquement aux résident·e·s permanent·e·s, nous avons jugé bon d'inclure les résident·e·s temporaires, étant donné que ce statut constitue, nous l'avons vu, le moyen privilégié pour accéder à la résidence permanente, mais également que leur entrée sur le marché du travail québécois débute généralement à cette période.

Pour être éligibles, ces personnes devaient également travailler sur des plateformes numériques de livraison de nourriture depuis au moins deux mois. Ce choix méthodologique fut

motivé par le fait que nous estimions qu'une durée d'activité inférieure limiterait la qualité du matériel recueilli. En outre, il est possible qu'une personne n'ayant travaillé que pour quelques jours ou quelques semaines seulement ne puisse être en mesure d'évaluer de manière suffisamment précise et élaborée l'expérience de travail sur ces plateformes, notamment les avantages et inconvénients qui en résultent.

Pour des raisons éthiques, les personnes âgées de moins de 18 ans étaient exclues de la population cible. Afin d'assurer la qualité des échanges, il était demandé que les participant·e·s aient une connaissance suffisante du français ou de l'anglais. Malgré cela, notons que, bien que la grande majorité des participant·e·s détenaient une bonne connaissance d'une de ses deux langues, certain·e·s participant·e·s parvenaient plus difficilement à s'exprimer ou à bien comprendre les nuances de certaines questions. Estimant que ces participant·e·s faisaient face à des barrières structurelles supplémentaires, il nous semblait toutefois pertinent de les inclure à l'analyse. Il importe finalement de préciser que ces groupes comportaient en leur sein une majorité de personnes étant plus à l'aise en français, ce qui a certainement eu pour effet de limiter l'accès aux récits des nouveaux·elles arrivant·e·s plus à l'aise avec la langue anglaise et qui rencontrent eux et elles aussi des difficultés d'accès au marché du travail en raison des barrières linguistiques.

3.3 - Méthodes de recrutement de l'échantillon

La méthode de recrutement s'est réalisée en deux temps. Nous avons d'abord tenté de recruter les participant·e·s en les sollicitant dans la rue, devant des restaurants achalandés, dans les quartiers de Rosemont et du Plateau-Mont-Royal de la ville de Montréal. Ces espaces géographiques ont été choisis en raison de la densité des restaurants présents - ce qui permettait au recruteur de solliciter plus efficacement les livreur·euse·s -, mais aussi en raison de la proximité de ces zones avec le milieu de vie du recruteur - ce qui lui permettait notamment de recruter entre lors des pauses-dîner entre ses heures de travail -. Les heures de repas, soit le midi et le soir, constituaient les principales périodes de recrutement puisqu'il s'agit des moments les plus achalandés.

Les personnes étaient sollicitées alors qu'elles exerçaient leur activité et qu'elles attendaient la réception d'une commande. Un prospectus en format papier leur a été offert. Ce prospectus

présentait sommairement le sujet et l'objectif de la recherche, les conditions d'éligibilité pour y être admissible, le déroulement de l'entretien, les coordonnées du chercheur, ainsi que la compensation financière offerte – d'abord 20 \$, puis 40 \$ pour accélérer le recrutement -. Cette première étape de recrutement s'est échelonnée sur trois mois, au printemps et à l'été 2021. Bien que plus d'une centaine de personnes ont été sollicitées en utilisant cette méthode, une seule d'entre elles a accepté l'invitation. Mentionnons par ailleurs que deux réécritures du prospectus ont été réalisées afin d'attirer davantage l'attention et de simplifier son contenu. Les raisons pouvant expliquer ce faible de taux de participation peuvent être multiples. Bien que l'approche par contact humain puisse, au premier abord, sembler plus facilitante, il est possible les travailleur·euse·s étaient moins réceptif·ve·s au moment de la sollicitation puisqu'ils et elles étaient affairé·e·s à leur activité de travail - certain·e·s parlaient même au téléphone - et étaient donc moins disposé·e·s à recevoir l'information et prendre une décision. Notons ensuite que la ville de Montréal étant également un lieu où la sollicitation dans la rue est relativement fréquente, il est également possible que ce mode de recrutement soit perçu par les personnes comme quelque chose d'habituel, qui ne retient guère l'attention et qui les concernerait plus ou moins.

Toujours concernant cette première étape, mentionnons aussi que certains aspects de la sollicitation constituaient une importante source d'inconfort et de nervosité pour le recruteur-chercheur, tels que le fait que ce dernier soit né au Québec et n'appartenait pas à la catégorie des personnes racisées, mais aussi qu'un profilage des potentiel·le·s participant·e·s était implicitement réalisé et qu'une question concernant le statut d'immigration était posé au moment d'approcher ces personnes, ce qui pouvait lui donner l'impression que la sollicitation était « stigmatisante » et être interprétée négativement par les personnes identifiées. Afin d'atténuer cette source d'inconfort, et ainsi d'assurer un plus grand sentiment d'aisance du recruteur, il a finalement été décidé de demander à la personne si elle était arrivée au Québec depuis moins de cinq ans, plutôt que si elle était immigrante, retirant ainsi le terme symboliquement chargé d'« immigrant » et d'« immigrante » du vocabulaire de sollicitation.

Constatant le peu de résultats donné par la première méthode, une seconde démarche a été simultanément amorcée en ligne, sur le réseau social Facebook, à partir des espaces de discussion - *Pages* - où des travailleur·euse·s de plateforme échangent à propos de leur activité quotidienne, notamment pour trouver des réponses et des solutions aux problèmes qu'ils et elles rencontrent,

pour montrer aux autres la rémunération qu'ils et elles ont obtenue lors d'une journée particulièrement achalandée, pour se plaindre de leurs conditions de travail ou pour partager du contenu humoristique ayant pour thème le travail de plateforme. Une affiche numérique était alors publiée dans le fil de discussion. La première affiche, produite sur Word Office, prenait une forme plus « institutionnelle » et « classique » - i.e. une affiche sans image à l'exception du logo de l'Université, une politique d'écriture Times New Roman, ainsi que beaucoup de textes présentant les critères de sélection, les modalités de la rencontre, etc. 20 \$ étaient proposés aux participant·e·s.

Après avoir consulté des affiches numériques de recrutement partagées sur les réseaux sociaux et réalisées par d'autres étudiant·e·s, il a été décidé, un mois après la première publication, de produire une seconde affiche visuellement plus attrayante et plus minimaliste à partir de la plateforme de design graphique Canva. Conformément à la démarche réalisée précédemment lors de la sollicitation dans la rue, la compensation financière a été augmentée du même coup à 40\$. Ce fut sans conteste la méthode de recrutement la plus efficace, puisqu'au total, 17 nouveaux·elles participant·e·s ont rapidement répondu·e·s à l'appel.

Mentionnons pour finir que l'un des avantages avec la méthode de recrutement sur internet, est celui d'arriver à joindre des travailleur·euse·s de plateforme situé·e·s dans les différentes régions du Québec, ce qui permet d'accéder à un bassin de participant·e·s plus hétérogène.

3.4 - Présentation des participant·e·s

Comme ce que l'on observe dans les autres études portant sur les travailleur·euse·s de plateforme, les personnes interrogées dans le cadre de ce mémoire étaient principalement des hommes (15/17). L'âge moyen des participant·e·s était de 32 ans. Le travailleur le plus âgé avait 49 ans, alors que le plus jeune en avait 20.

Tableau 1 - Âge des participant·e·s	
20-29 ans	7
30-39 ans	7
40-49 ans	3
Âge moyen	32 ans
Participant le plus âgé	49 ans
Participant le plus jeune	20 ans

De tou·te·s les participant·e·s, cinq étaient originaire de la Tunisie, quatre du Maroc, quatre de l'Algérie, une de la France, un du Rwanda, un de l'Inde et un de la Côte d'Ivoire. Le fait que la majorité des participant·e·s soit francophone peut notamment s'expliquer par le fait qu'ils et elles ont été recruté·e·s sur des groupes Facebook francophones. Par ailleurs, un peu plus de la moitié des participant·e·s n'avaient pas d'enfant (9/17). Parmi les huit personnes qui en avaient, quatre personnes avaient un enfant, trois personnes avaient deux enfants et une personne avait trois enfants. La majorité des participant·e·s étaient mariés (10), six étaient célibataires, et une personne était divorcée. Les célibataires pouvaient parfois être en couple à distance ou en concubinage. En ce qui concerne la catégorie d'admission, sept participant·e·s étaient des résident·e·s temporaires, huit étaient des résident·e·s permanent·e·s, une personne avait obtenu sa citoyenneté canadienne et une personne n'avait pas mentionné sa catégorie d'admission au moment de l'entrevue. Parmi les personnes qui avaient la résidence permanente, cinq avaient été parrainées - soit dans le cadre du *Regroupement familial* ou du *Programme des travailleurs qualifiés* -, deux étaient issues du *Programme des travailleurs qualifiés* à titre de demandeuse principale et une personne était réfugiée. Concernant les participant·e·s ayant la résidence temporaire au moment de l'entrevue, deux d'entre elles détenaient un permis d'études, trois détenaient un permis de travail dit « postdiplôme », une personne détenait un permis de travail et une personne était demandeuse d'asile.

Tableau 2 - Catégorie d'admission et programme d'immigration auxquels le ou la participant·e se rattachent au moment de l'entrevue	
Résidence temporaire	7
Permis d'études	2
Permis de travail postdiplôme	3
Permis de travail	1
Demandeur d'asile	1
Résidence permanente	8
Réfugiés	1
Travailleurs qualifiés (demande principale)	2
Parrainage	5
Citoyen canadien	1
Non mentionné	1

Bien qu'il soit parfois difficile de connaître l'équivalent de leur niveau d'éducation au Québec, il semblerait que la majorité des livreur·euse·s interrogé·e·s avaient fait des études postsecondaires avant de venir (14/17). Une forte proportion d'entre elles et eux avait également déjà acquis de l'expérience de travail dans leur pays d'origine (11/17).

Tableau 3 - Profil sociodémographique des participant·e·s							
	Nom fictif	Genre	Âge	Nationalité	Statut civil	Enfant(s)	Arrivée au Québec
E1	Charif	Homme	30	Tunisien	Marié	0	2019
E2	Chams	Homme	31	Tunisien	Marié	1	x
E3	Ghali	Homme	35	Tunisien	Marié	2	2018
E4	Souleyman	Homme	22	Marocain	Célibataire	0	2017
E5	Inas	Homme	45	Tunisien	Marié	2	2002 - 2008. Retour en juillet 2018
E6	Karim	Homme	30-40	Marocain	Marié	2	2015
E7	Nadir	Homme	25	Marocain	Célibataire	0	2019
E8	Yassir	Homme	27	Marocain	Célibataire	0	2020
E9	Bwerani	Homme	20	Rwandais	Célibataire	0	2017
E10	Yanis	Homme	32	Algérien	Marié	1	2016
E11	Malik	Homme	30-40	Algérien	Marié	1	2017
E12	Yusuf	Homme	26	Algérien	Marié	0	2019
E13	Safiya	Femme	27	Algérienne	Célibataire	0	2019
E14	Moussa	Homme	43	Ivoirien	Divorcé	0	2008
E15	Kumar	Homme	24	Indien	Célibataire	0	2019
E16	Moncef	Homme	49	Tunisien	Marié	3	2016
E17	Élodie	Femme	36	Française	Mariée	1	2017

Tableau 4 - Démarche d'immigration au Canada					
	Nom fictif	Statut #1	Statut #2	Statut #3	Démarche planifiée
E1	Charif	Étudiant international (université)	-	-	Permis de travail postdiplôme puis résidence permanente
E2	Chams	Parrainage (père)	-	-	-
E3	Ghali	Parrainage (conjointe)	-	-	Citoyenneté canadienne puis retour au pays d'origine ou migration interprovinciale
E4	Souleyman	Étudiant international (formation professionnelle)	Permis de travail postdiplôme	-	Obtenir la résidence permanente (Programme de l'expérience québécoise)
E5	Inas	Programme régulier des travailleur·euse·s qualifiés	-	-	-
E6	Karim	Non mentionné	-	-	-
E7	Nadir	Étudiant international (université)	Permis de travail postdiplôme	-	Obtenir la résidence permanente
E8	Yassir	Demandeur d'asile	-	-	Obtenir le statut de réfugié
E9	Bwerani	Parrainage (père)	-	-	-
E10	Yanis	Étudiant international (formation professionnelle)	Permis de travail postdiplôme	Résidence permanente	-
E11	Malik	Touriste	Parrainage (conjointe)	-	-
E12	Yusuf	Étudiant international (université)	Permis de travail postdiplôme	-	Obtenir la résidence permanente
E13	Safiya	Étudiante internationale (université)	-	-	Obtenir la résidence permanente
E14	Moussa	Visa de travail temporaire	Demandeur d'asile	Réfugié	-
E15	Kumar	Étudiant international (études collégiales)	Permis de travail postdiplôme	-	Obtenir la résidence permanente
E16	Moncef	Programme régulier des travailleur·euse·s qualifiés	-	-	-
E17	Élodie	Permis vacances-travail	Parrainage (conjointe)	-	Retour en France

Tableau 5 - Profil professionnel des participant·e·s

	Nom fictif	Domaine de formation	Expérience professionnelle pré-départ	Occupation principale
E1	Charif	Physiothérapie	Physiothérapeute, Gestionnaire dans un centre de physiothérapie	Étudiant à l'Université maîtrise (TC)
E2	Chams	Technicien industriel et mécanique	Usine de production de câblages pour des voitures électriques	Étudiant à la formation professionnelle DEP (TC)
E3	Ghali	x	Enseignant au secondaire en histoire et géographie	Travailleur de plateforme (TC) et étudiant à la formation professionnelle
E4	Souleyman	Baccalauréat, domaine non mentionné	Aucune	Travailleur de plateforme (TC)
E5	Inas	Informatique	Informatique	Employé chez Best-Buy (TC)
E6	Karim	Technicien concept de mécanique	Responsable dans une manufacture	Travailleur de plateforme (TC)
E7	Nadir	Baccalauréat en administration	Non mentionnée	Travailleur de plateforme (TC)
E8	Yassir	Maîtrise en marketing et action commerciale	Conseiller en communication relations publiques pour banque	Travailleur de plateforme (TC)
E9	Bwerani	Aucune	Aucune	Étudiant CÉGEP DEC-technique (TC)
E10	Yanis	Maîtrise en sciences des matériaux	x	Employé pour un sous-traitant de Bombardier (TC)
E11	Malik	Études universitaires en management	Marketing	Travailleur de plateforme (TC)
E12	Yusuf	Baccalauréat en management de tourisme	Tourisme	Travailleur de plateforme (TC)
E13	Safiya	Maîtrise en droit	Avocate	Étudiant à l'Université maîtrise (TC)
E14	Moussa	Informatique	x	Employé fédéral, comptable (TC)
E15	Kumar	Baccalauréat en administration des affaires	x	Étudiant (TC)
E16	Moncef	Baccalauréat en journalisme et sciences de l'information	Enseignant en éducation civique au secondaire	Étudiant à la formation professionnelle DEP (TC) et travailleur de plateforme (TC)
E17	Élodie	Secrétariat	Agente d'accueil dans un stationnement	Employé Hotel Reine Élisabeth, Valet (TC)

3.5 - Le déroulement des entretiens

Un premier contact avec les participant·e·s a été réalisé par téléphone - ou plus rarement par un échange de textos ou de messages privés via les réseaux sociaux -. Ce premier contact consistait à présenter plus en détail les objectifs de la recherche, à s'assurer que la personne intéressée répondait bel et bien aux critères de sélection, à évaluer implicitement si la personne avait les compétences linguistiques minimales en français ou en anglais pour être en mesure de s'exprimer sur son parcours et répondre aux questions posées, puis finalement à planifier l'heure et la journée de l'entrevue. Un lien leur était par la suite acheminé, le plus souvent par courriel, afin qu'ils et elles puissent, le temps venu, se connecter à l'outil de communication. Dans ce courriel, nous faisons parvenir également le formulaire de consentement - disponible en anglais et en français - permettant ainsi aux participant·e·s d'en prendre connaissance avant la rencontre.

Les entretiens individuels ont été réalisés en ligne, à partir de la plateforme *Zoom Meetings* dans un contexte sanitaire encore instable. Nous avons utilisé cette plateforme, la plus utilisée à cette période, car nous estimions qu'elle était facile d'utilisation et déjà connue du grand public. Ce moyen de communication permettait non seulement de réduire les risques d'exposition au virus de COVID-19, de respecter les mesures sanitaires en vigueur, mais également d'étendre la portée géographique du recrutement et de permettre une plus grande flexibilité aux travailleur·euse·s de plateforme qui pouvaient effectuer l'entrevue lors des temps morts de leur activité de travail - certain·e·s participant·e·s réalisaient même l'entrevue dans leur voiture -. Afin d'assurer une plus grande intimité et de créer un climat plus convivial, l'entrevue était réalisée dans un espace isolé et fermé et la caméra-vidéo de l'intervieweur demeurait allumée à tout moment.

Au total, 18 entretiens semi-dirigés ont été réalisés. Un d'entre eux a été écarté de l'analyse en raison de la mauvaise qualité de l'entretien. La durée moyenne des entrevues était de 50 minutes, les plus courtes pouvant durer 30 minutes – notamment en raison des barrières linguistiques – et les plus longues s'étaler sur un peu plus d'une heure. Les entretiens ont d'abord été enregistrés directement à partir de la plateforme Zoom, puis retranscrits afin de faciliter le traitement et l'analyse des données. Deux participant·e·s ont refusé d'être enregistré·e·s. Des notes ont alors été prises de façon manuscrites pendant la rencontre, puis retranscrites numériquement. Les notes prises dans le cadre des entretiens non-enregistrés prenaient la forme d'un récit, retraçant brièvement le parcours des personnes interrogées. Pour l'ensemble des participant·e·s, la prise de

notes étaient utiles puisqu'elle permettait de garder en mémoire les éléments de relance, sans pour autant interrompre la ou le participant·e pendant qu'il ou elle raconte son parcours et son expérience.

Bien que la grande majorité des entretiens se soient bien déroulés, il arriva à de rares occasions que la communication soit plus difficile en raison de l'instabilité de la connexion internet ou de la qualité des dispositifs de communication utilisés par les participant·e·s – il s'agissait la plupart du temps de leur téléphone portable -. Avant de commencer les entretiens, les participant·e·s ont une fois de plus été informé·e·s des objectifs, des implications de la recherche, des mesures prises pour assurer leur confidentialité et le formulaire de consentement leur était expliqué. Le consentement était donné soit par écrit, soit oralement avant de débiter l'entretien.

Les entrevues ont été réalisées à l'aide d'un guide d'entretien (Annexe B), ce qui permettait au chercheur « de structurer l'entrevue autour des thèmes et des sous-thèmes centraux de la recherche » (Savoie-Zajc, 2016, p. 348). En phase avec les objectifs fixés par la recherche, le guide d'entretien a été divisé en trois sections.

La première section aborde le parcours migratoire du participant ou de la participante en s'intéressant aux différentes phases du processus de migration. Il s'agit notamment de s'intéresser à la phase prémigratoire, soit aux facteurs qui ont mené les personnes à quitter leur pays pour se rendre au Québec. Il était aussi question de s'intéresser aux jours précédents l'arrivée au Québec, soit aux démarches d'immigration et d'installations. Les participant·e·s étaient finalement amené·e·s à exposer leur point de vue, leur appréciation sur l'ensemble de leur expérience au Québec, mais aussi à partager leur intérêt ou non de rester au Québec.

La deuxième section du guide d'entretien porte sur le parcours d'intégration socioprofessionnelle de la participante ou du participant. À cette étape, il s'agissait d'entendre les participant·e·s sur leurs démarches de recherche d'emploi, ainsi que sur leurs premières expériences de travail au Canada.

La troisième et dernière section aborde le travail de plateforme. Cette section s'intéresse notamment aux déterminants et motivations qui ont poussés les personnes immigrantes à œuvrer

sur les plateformes, à parler de leur expérience de travail quotidienne, des avantages et désavantages perçus en lien avec ce type d'activité, etc.

À la fin de l'entretien, des données sociodémographiques telles que le genre, l'âge, la nationalité, l'état civil, le nombre d'enfants, la catégorie d'immigration et le nombre d'années écoulées depuis l'arrivée au Québec, étaient finalement recueillies.

Puisque la recherche impliquait d'aborder de nombreux sujets en lien avec l'expérience et le parcours des participant-e-s, la discussion était généralement guidée par l'intervieweur afin d'aider la ou le participant-e à « articuler sa pensée autour de thèmes préétablis » (Boutin, 2019). À l'exception des données sociodémographiques, l'ordre selon lequel les différents aspects étaient abordés pouvaient varier en fonction du déroulement de la discussion. Mentionnons toutefois que la majorité du temps, le chercheur commençait par une première question simple abordant le sujet du travail de plateforme, qui pouvait se traduire comme suit: « j'aimerais que tu me parles un peu de toi, pour quelles plateformes travailles-tu et depuis combien de temps ? ». Les questions concernant le parcours migratoire - des questions plus personnelles - étaient généralement abordées plus tardivement, vers la seconde moitié de l'entretien. L'idée derrière cette manière de procéder était d'amorcer la conversation avec des sujets impersonnels, c'est-à-dire liés à l'activité de travail, ce qui permettait progressivement de mettre à l'aise la personne, de créer un climat de confiance propice au partage d'informations plus sensibles portant sur le parcours de vie de la personne, les déceptions et difficultés rencontrées, etc.

La compensation monétaire était transférée via Interac à la fin de l'entretien. Chaque personne recevait le montant prévu, même lorsque les entretiens étaient plus courts ou plus longs que prévu.

Nous avons mis fin à la période de collecte des données après avoir atteint le nombre de 17 entrevues, estimant qu'un point de saturation des données avait été atteint.

3.6 - Analyse et traitement des données

L'analyse et traitement des données s'est effectuée en plusieurs étapes. La première étape s'est réalisée simultanément à la période de collecte de données et consistait à réécouter les enregistrements, après la réalisation des trois premières entrevues, afin de tenir compte des informations pertinentes qui avaient brièvement été mentionnées par les participant·e·s, mais qui n'avaient pas fait l'objet d'une attention particulière de la part de l'intervieweur et chercheur. Cette étape permettait en outre de perfectionner le travail de collecte de données en consignait par écrit les relances manquées et les thématiques non-explorées, évitant ainsi de répéter les mêmes erreurs, comme le suggèrent Miles et Huberman :

Nous recommandons fortement une analyse en cours de recueil de données. Le chercheur peut alterner un travail de réflexion sur les données déjà collectées et une mise au point de nouvelles stratégies pour en collecter d'autres, souvent de meilleure qualité. Ce peut-être un moyen efficace pour corriger des défauts systématiques restés inaperçus (Miles et Huberman, 2003, p.101).

La seconde étape s'est effectuée une fois les entretiens terminés, il s'agissait de préparer les données brutes en retranscrivant l'entièreté des enregistrements. Accompagné d'une lecture approfondie, cette étape permettait d'avoir une vue d'ensemble des informations recueillies et de se familiariser avec le parcours de chaque participant·e (Blais et Martineau, 2006).

Une fois la retranscription terminée, il a ensuite été question d'écrire sous forme de récit chronologique les différents moments qui marquent le parcours migratoire et professionnel de chacun·e des participant·e·s. Six moments distincts ont été retenus : [1] la situation avant d'arriver au Québec, [2] les démarches d'installation et la recherche d'un premier emploi, [3] les premières expériences de travail salarié au Québec, [4] l'expérience du travail de plateforme, [5] la situation au moment de l'entrevue et finalement [6] la projection dans l'avenir. Mettre en évidence ces différents jalons temporels et événements marquants a permis de constater la trajectoire unique des participant·e·s, incluant les facteurs ayant entraîné la migration, les étapes de leur parcours d'intégration socioprofessionnelle, les motivations et déterminants ayant mené au travail de plateforme, ainsi que les démarches réalisées pour atteindre leurs objectifs professionnels et personnels. En comparant ces trajectoires uniques, nous avons pu regrouper les participant·e·s selon les situations dans lesquelles ils et elles se trouvaient. Nous avons finalement pu voir à quelle étape du parcours d'intégration socioprofessionnel s'inscrivait initialement le choix d'opter pour le travail de plateforme, puis les facteurs poussant les participant·e·s à poursuivre cette activité au moment de l'entrevue.

Sous forme de vignettes, nous avons également intégré des versions abrégées de ces récits à la section des résultats, permettant ainsi aux lecteur·ice·s de mieux se représenter les étapes charnières de la trajectoire des participant·e·s, de mettre en contexte les résultats.

Nous avons également brossé le profil de chacun des participant·e·s en consignnant les données sociodémographiques suivantes :

- L'âge
- Le genre
- La nationalité
- Le·s statut·s d'immigration obtenu·s depuis l'arrivée au Québec
- L'occupation principale
- Le statut marital
- Le nombre d'enfant(s)
- Le moment d'arrivée au Québec
- Le niveau de maîtrise du français⁴⁹
- Le domaine de formation pré-départ
- L'expérience professionnelle pré-départ

Ces informations ont par la suite été intégrées à l'analyse et ont permis de mieux mettre en contexte les éléments mentionnés par les participant·e·s lors de l'entrevue.

Nous avons par la suite procédé au codage du corpus de données à partir du logiciel de traitement de données qualitatives Nvivo. Cette étape consistait à identifier des thèmes et des sous-thèmes qui allaient nous permettre d'organiser et de rendre intelligible l'amas d'informations dont nous disposions. Comme le mentionnent Paillé et Mucchielli l'analyse thématique a deux fonctions principales :

une fonction de repérage et une fonction de documentation. La première fonction concerne le travail de saisie de l'ensemble des thèmes d'un corpus. La tâche est de relever tous les thèmes pertinents, en lien avec les objectifs de la recherche, à l'intérieur du matériau à l'étude. La deuxième fonction va plus loin et concerne la capacité de tracer des parallèles ou de documenter des oppositions ou divergences entre les thèmes. Il s'agit en somme de construire un panorama au sein duquel les

⁴⁹ Cette information n'a pas été demandée aux participant·e·s, elle porte plutôt sur l'observation du chercheur.

grandes tendances du phénomène à l'étude vont se matérialiser dans un schéma (l'arbre thématique) (Paillé et Muchielli, 2021, p.232).

Ce repérage des thèmes et sous-thèmes a été effectué selon une démarche déductive, c'est-à-dire en faisant appel à des catégories issues des aspects préalablement abordés dans la revue de littérature le cadre théorique et le guide d'entretien, mais également selon une démarche inductive, permettant ainsi de voir émerger des catégories inattendues, centrales et évidentes en cours d'analyse (Miles et Huberman, 2003 ; Blais et Martineau, 2006). L'analyse de type inductive, propre à la démarche qualitative, était essentielle pour la réalisation de ce mémoire comme l'affirment Blais et Martineau « l'analyse inductive se prête particulièrement bien à l'analyse de données portant sur des objets de recherche à caractère exploratoire, pour lesquels le chercheur n'a pas accès à des catégories déjà existantes dans la littérature » (Blais et Martineau, 2006, p.4).

Les logiciels de traitement et d'analyse des données manuelles comme Nvivo sont particulièrement utiles à cette étape. Comme le suggèrent Roy et Garon, ils « permettent aux chercheurs d'être assistés pour la préparation des documents, le codage et la création de rapports. Le logiciel ne fait pas le travail de réflexion à la place du chercheur. Il fournit un espace structuré pour organiser ses idées. » (Roy et Garon, 2013, p.156) Considérant qu'il y avait un nombre suffisamment élevé d'entrevues, le logiciel Nvivo facilitait en outre la création, la réorganisation ou la suppression des codes (Blais et Martineau, 2006). Il permet finalement d'afficher ces regroupements de données afin que le chercheur puisse aisément comparer l'expérience des participants entre eux, établir des similitudes et des dissemblances.

Plus spécifiquement, une fois l'étape de la codification des données terminée, nous avons d'abord extrait, pour chaque entretien, l'ensemble des codes identifiés. Nous avons articulé les éléments de sens les uns avec les autres – p.ex. : les situations contraignantes rencontrées et le parcours de scolarité ou celui de l'emploi ; les avantages et les inconvénients du travail de plateforme avec ceux des emplois salariés précédemment occupés –, pour comprendre les motivations et décisions prises par les participants à la lumière du parcours des participants. En outre, cette méthode nous a permis d'identifier des profils types, des participant·e·s partageant des situations similaires, que nous présenterons au cinquième chapitre.

Nous avons également extrait l'ensemble des citations regroupées au sein des thèmes et sous-thème construits sur Nvivo. Cette étape nous a permis d'avoir d'explorer de manière générale

un thème ou sous-thème, les éléments partagés par la quasi-totalité des participants - p. ex. : les participants se tournent vers le travail de plateforme après avoir rencontré une situation difficile particulière et un proche recommande de travailler sur les plateformes - ou les éléments qui étaient plus susceptibles de varier d'une personne à l'autre.

Pour finir, en plus des fréquents retours sur la littérature scientifique, la phase de rédaction des résultats a nécessité plusieurs allers-retours entre les différentes méthodes d'analyse que nous venons de mentionner pour parvenir à cette compréhension générale du phénomène à l'étude.

3.7 - Limites méthodologiques

La méthodologie employée pose certaines limites qui méritent d'être explicitées. Premièrement, notons que l'intégration socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s se réalise à long terme. Notre étude ne recueille toutefois qu'une fraction de l'expérience des participant·e·s à un moment précis. Afin d'évaluer pleinement le rôle joué par ces plateformes dans le parcours professionnel des nouveaux·elles arrivant·e·s, il aurait été idéalement nécessaire de réaliser plusieurs entrevues à des moments suffisamment espacés pour « confronter » les premières données obtenues et ainsi présenter les écarts observés entre le discours initial tenu par les participant·e·s et la situation effective dans laquelle ils et elles se trouvent quelques mois ou quelques années plus tard. Il demeure possible que les avantages et inconvénients perçus à l'égard de ces plateformes se transforment au fil du temps, que la rémunération soit plus ou moins bonne en fonction des transformations économiques – hausse du prix de l'essence, baisse des tarifs offerts par la plateforme, etc. - ou que, faute de trouver mieux, le travail sur les plateformes se soit étiré plus longtemps que prévu. Il aurait été intéressant d'interroger les participant·e·s après avoir cessé de travailler sur ces plateformes et de connaître les raisons qui les ont poussé·e·s à changer d'emploi. Bien évidemment, le fait qu'il s'agisse d'un mémoire de maîtrise réalisé dans un temps délimité et avec des ressources limitées explique cette limite.

Ensuite, comme nous l'avons mentionné précédemment, les personnes francophones sont surreprésentées au sein de notre échantillon. Il aurait également été intéressant d'accéder à l'expérience de personnes immigrantes allophones puisqu'elles sont généralement confrontées à

des défis supplémentaires, dont celui d'accéder plus difficilement à un emploi qualifié dans le secteur des services. Ainsi, il est possible que le travail de plateforme constitue pour elles encore davantage un choix « contraint » qu'un choix « volontaire ».

Pour terminer, il convient de mentionner que l'échantillon sur lequel s'appuie les résultats de cette étude ne permet pas de brosser un portrait statistiquement généralisable de l'intégration socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s québécois·e·s œuvrant sur les plateformes numériques de travail locales. Nous invitons donc le lecteur à s'intéresser davantage aux différents processus et aux différentes dynamiques identifiées, plutôt qu'à la « proportion » de tel ou tel sous-catégorie que nous avons pu identifier au fil du texte.

CHAPITRE 4

Résultats

Les résultats présentés dans ce chapitre sont divisés en fonction des différentes dimensions que nous voulions explorer, soit la migration, le parcours professionnel à l'arrivée au Québec, ainsi que leurs expériences et perceptions à l'égard du travail de plateforme. Ce chapitre permet de jeter les bases de ce qui constituera ensuite, dans le chapitre suivant, l'articulation de ces différentes dimensions permettant d'arriver à une compréhension plus fine du rôle joué par les plateformes numériques de travail dans le parcours d'intégration socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s.

4.1 - Le parcours migratoire

Nous retracerons dans cette première partie du chapitre les parcours migratoires des nouveaux·elles arrivant·e·s et travailleurs de plateforme interrogés dans le cadre de ce mémoire. Trois facettes de ces parcours seront explorées. Il sera d'abord question de présenter les facteurs qui ont mené les participant·e·s à quitter leur pays d'origine pour s'installer au Québec (4.1.1). Ensuite, nous verrons quelles ont été les étapes de leur démarche d'immigration (4.1.2). Finalement, il sera question de voir comment les participant·e·s perçoivent leur expérience globale au Québec depuis leur arrivée (4.1.3).

4.1.1 - Les facteurs ayant menés à la migration

Pour plus de la moitié des participant·e·s, l'installation au Québec, à travers l'obtention d'un permis migratoire temporaire - permis d'études, permis de travail postdiplôme, permis vacances-travail, visa de touriste, etc. - s'inscrivait, dès l'origine dans une stratégie à plus long cours devant permettre, à terme, d'accéder au statut de « résident permanent ». Ces dernier·ère·s nous ont dit avoir choisi de s'installer au Québec ou au Canada pour des motifs d'ordre économique et professionnel. Le manque d'opportunités professionnelles - notamment les difficultés d'accès à un

emploi jugé satisfaisant, l'impossibilité de trouver un emploi en lien avec le domaine de formation, les faibles possibilités d'avancement envisagées et de formation continue dans le pays d'origine - constituaient de puissants facteurs les incitant à quitter le pays d'origine. Au moment de la mise en place d'un projet migratoire, le Québec était, quant à lui, perçu, par les participant·e·s, comme un endroit où les offres d'emplois foisonnent et où les opportunités professionnelles et académiques sont plus vastes que dans le pays d'origine. Comme l'illustre notamment Souleyman et Yanis :

Au début j'étais supposé partir en France, mais après... Bah j'ai opté pour le Canada. Pour la qualité de vie, pour la reconnaissance des diplômes canadiens. [...] Il y a plus d'opportunités ici je pense. Au niveau d'études, au niveau d'emploi, au niveau d'avancement personnel, bah y a plein d'opportunités. (Souleyman, E4)

Il y a le fait qu'il y a beaucoup d'offres d'emplois, il y a la qualité des études, il y a aussi le cadre de vie, c'est-à-dire, il est agréable. (Yanis, E10)

Souleyman⁵⁰

Souleyman est un homme âgé de 22 ans, originaire du Maroc, marié et père de deux enfants. Avant d'arriver au Québec, il a réalisé des études universitaires, mais n'avait jamais travaillé. Il est arrivé au Québec à titre de résident temporaire avec un visa d'étude. Il a ensuite obtenu un diplôme d'études professionnelles en secrétariat puis il s'est vu octroyé un permis de travail postdiplôme. Ne voulant pas travailler dans le domaine du secrétariat, il a travaillé comme caissier et comme agent de vente. Au moment de l'entrevue, il travaillait à temps plein sur les plateformes. Une fois sa résidence permanente obtenue, Souleyman souhaite réaliser un baccalauréat en communication.

Yanis

Yanis est un homme âgé de 32 ans, originaire de l'Algérie, marié et père d'un enfant. Avant d'arriver au Québec, il avait obtenu une maîtrise en science des matériaux en France et avait également travaillé dans le domaine de l'aéronautique. Il arriva au Québec en tant que résident temporaire avec un visa d'études. Il réalisa un programme de formation professionnelle dans un domaine pour lequel il ne souhaitait pas travailler. Après ses études, il obtint un permis de travail postdiplôme, puis sa résidence permanente. Au moment de l'entrevue, il travaillait pour une compagnie de sous-traitance de Bombardier à temps plein en plus de travailler à temps partiel pour les plateformes.

⁵⁰ Pour rendre la lecture plus conviviale et afin de « mettre en contexte » les propos de nos participants et participantes, nous avons choisi de fournir un encadré permettant une présentation sommaire de leur parcours lors de la première occurrence d'une de leur citation.

À l'instar de Yanis, plusieurs participant·e·s ont mentionné que la qualité de vie était meilleure au Québec. C'est également le cas d'Inas qui, malgré une série de mauvaises expériences de travail, souhaitait tout de même y demeurer pour que ses enfants puissent bénéficier d'un avenir meilleur au Québec : « Je resterai [au] Québec parce que c'est une belle province. Je resterai pour moi, pour l'avenir de mes enfants » (Inas, E5).

Inas

Inas est un homme âgé de 45 ans et originaire de la Tunisie. Détenteur d'un diplôme en informatique dans son pays d'origine, il immigra au Québec en tant que résident permanent dans la catégorie des travailleurs qualifiés. Éprouvant de la difficulté à trouver un emploi, il décida de réaliser un certificat en informatique. Ayant rencontré sa femme pendant un voyage de vacances en Tunisie, il retourna y vivre pendant 10 ans. Une fois de retour au Québec, il obtint un poste de technicien au service informatique chez Best Buy. Il travailla également à temps partiel pour un restaurant les soirs et les fins de semaine. Au moment de l'entrevue, il travaillait toujours au Best-Buy en plus de travailler à temps partiel sur les plateformes.

Outre les intérêts économiques et professionnels, la possibilité de vivre de nouvelles expériences a également été évoquée par quelques participant·e·s comme des facteurs ayant motivé leur décision de migrer vers le Québec. Le changement d'environnement, la découverte d'un nouveau pays et d'une nouvelle culture - tant celle du Québec que celle, plus large, de l'Amérique du Nord - ont ainsi été mentionnés par plusieurs participant·e·s.

Le fait que le français soit la langue officielle au Québec constituait, par ailleurs, un élément important pour nos participant·e·s, lequel·le·s sont, rappelons-le, majoritairement francophones. C'est le cas de Nadir qui avait initialement été intéressé par la possibilité d'immigrer aux États-Unis, en raison de l'image qu'il se faisait de l'Amérique - il évoque par exemple le « rêve » véhiculé dans les films hollywoodiens - ainsi que par le fait que sa sœur y habitait. Ultimement, celui-ci a finalement choisi le Canada - et le Québec - car, selon lui, « on entend souvent dire que le Canada, c'est comme les États-Unis, mais en mieux, parce que les gens sont plus gentils, que les emplois sont meilleurs et qu'on peut parler à la fois français et anglais » (Nadir, E7). Le « fait français » permettrait aussi, selon Souleyman et Nadir, d'entamer un projet de formation sans pour autant devoir s'imposer un fardeau supplémentaire lié à la barrière linguistique.

Nadir

Nadir est un homme âgé de 25 ans et originaire du Maroc. Avant d'arriver au Québec, il a obtenu un diplôme de baccalauréat en administration. Souhaitant immigrer, il arriva d'abord au Québec en tant que résident temporaire avec un visa d'études dans un programme de gestion. Au moment de l'entrevue, Nadir avait terminé ses études, était détenteur d'un visa postdiplôme et attendait l'obtention de sa résidence permanente. Il travaillait à temps plein sur les plateformes, mais était à la recherche d'un emploi dans son domaine.

On constate par ailleurs que la majorité des participant·e·s avaient des membres de leur famille ou des personnes de leur entourage qui avaient également immigré au Québec, aux États-Unis ou en France. La présence de ces personnes sur le territoire québécois a parfois contribué à la décision de migrer, ou du moins, d'en faciliter le processus comme l'illustre Charif :

Ce n'était pas prévu le Canada parce que... J'ai eu des circonstances que l'idée du Canada, ça été supprimé de ma tête. Mais après grâce au beau-frère de ma femme, il m'a parlé et m'a conseillé de continuer avec l'Université de Montréal. Quand j'ai eu une réponse favorable à mes questions donc je n'ai pas hésité un moment. Parce que mes deux frères étaient déjà au Canada. (Charif, E1)

Charif

Charif est un homme âgé de 27 ans et originaire de la Tunisie. Avant d'arriver au Québec, il a travaillé quatre ans en tant que physiothérapeute et deux ans en tant que gestionnaire dans une clinique de physiothérapie. Au moment de l'entrevue, Charif était résident temporaire et détenait un visa d'étude. En plus d'être aux études à temps plein à l'École de santé publique de l'Université de Montréal (ESPUM), il travaillait 20 heures/semaine sur les plateformes et 20 heures/semaine dans un restaurant. Charif souhaitait obtenir sa résidence permanente et faire sa vie au Québec.

On notera par ailleurs qu'alors que Yanis et Yusuf avaient auparavant fait l'expérience de la migration et considéraient le Québec comme le point de chute final, d'autres participant·e·s, comme Élodie et Safiya, considéraient le Québec comme une étape migratoire intermédiaire avant d'atteindre une seconde destination, une autre province canadienne ou les États-Unis :

On connaissait bien les États-Unis, mais le Canada, on n'était jamais venues. Et puis c'était un rêve de partir à l'étranger. Pas spécialement au Québec, mais c'était plus en visée de passer par Québec pour aller aux États-Unis par la suite, chose qui ne se fera pas finalement [haha]. Mais voilà, la vie à l'américaine en version française. (Élodie, E17)

Eu égard aux facteurs ayant motivé le parcours migratoire, force est de constater en terminant, comme le souligne d'ailleurs Safiya, que la migration constitue, du moins pour une part importante de nos participant·e·s, une pratique courante dans l'entourage, s'inscrivant, en quelque sorte, dans une « culture de la migration ». Pour le dire autrement, une forme d'injonction implicite, notamment pour les personnes qualifiées, les inciterait à quitter le pays d'origine : « J'ai une demi-sœur qui est en Amérique, j'en ai une autre qui est en France. Donc vous voyez... Quand depuis votre enfance vous êtes conditionné à quitter le pays, c'est comme ça. » (Safiya, E13)

Safiya

Safiya est une femme de 27 ans et originaire de l'Algérie. Avant d'arriver au Québec, elle détenait un diplôme de maîtrise en droit et exerçait également en tant qu'avocate. Souhaitant parfaire son éducation et immigrer, elle obtint un permis d'études au Québec et réalisa un programme de maîtrise en droit des affaires. Depuis son arrivée, Safiya avait occupé plusieurs petits boulots. Au moment de l'entrevue, elle était toujours étudiante en plus de travailler à temps partiel sur les plateformes et souhaitait obtenir sa résidence permanente.

Des 17 participant·e·s interrogé·e·s, seul·e·s trois d'entre eux et elles ont ainsi décidé de quitter leur pays d'origine - ou de ne pas y retourner - en raison d'une situation personnelle inattendue, d'une situation politique qui s'était aggravée dans leur pays ou en raison d'une indignation face à une situation jugée désagréable. Parmi ces personnes, Malik raconte que :

[la décision de partir] [c]'était par rapport à mes opinions. Je viens d'Algérie et avec le temps on remarque une certaine injustice chez nous qui se pratique seulement chez de simples citoyens. Avec le temps ça prend la tête. On n'arrive pas à gérer ça. Même la personne qui veut investir et créer une valeur ajoutée chez lui il est tanné. Voilà, c'est ça qui m'a fait décider de partir de chez moi. (Malik)

Malik

Malik est un homme âgé d'une trentaine d'années, originaires de l'Algérie, marié et père d'un enfant. Avant d'arriver au Québec, il avait fait des études en gestion et avait accumulé dix ans d'expériences dans le domaine du marketing. En raison d'un changement de climat politique dans son pays, il décida de migrer et de rejoindre sa femme qui habitait au Québec et qui le parraina. Le temps d'avoir sa résidence permanente, il résidait en tant que touriste sur le territoire. Depuis son arrivée, Malik enchaîna plusieurs mauvaises expériences de travail et termina un programme d'études en tant que consultant en immigration. Au moment de l'entrevue, il n'avait toujours pas trouvé un emploi dans ce domaine et travaillait à temps plein sur les plateformes numériques de travail.

Yassir, pour sa part, et contrairement aux autres participant·e·s, ne voulait pas quitter le Maroc. Son départ précipité constituait la seule option possible afin d'assurer sa sécurité :

En fait je suis un demandeur d'asile. [...] C'est ça qui m'a amené au Québec. [...] C'était par force, pas par choix, je n'ai pas choisi d'immigrer au Canada. Tu vois ce que je veux dire ? [...] En fait, il y avait deux pays : soit le Suisse, soit le Canada. Après, moi je me dis le Canada... Moi je parle français, on est francophone au Maroc. Alors je me dis : « je vais au Québec ». Et après [j'ai suivi][le conseil de mon avocat au Maroc, c'est ce qu'il m'avait dit [de faire]. [...] J'aurais autant de chance en Suisse, qu'au Canada. C'est juste qu'on dit que le Canada c'est une terre d'asile. Qu'on accueille bien les immigrants. (Yassir, E8)

Yassir

Yassir est un homme de 27 ans et originaire du Maroc. Avant d'arriver au Québec, il détenait une maîtrise en marketing et action commerciale, en plus d'avoir de l'expérience professionnelle en tant que conseiller en communication et relations publiques dans une grande banque marocaine. Devant quitter rapidement son pays en raison d'une situation soudaine et insoutenable, il atterrit au Québec en tant que demandeur d'asile. Depuis son arrivée, il occupa quelques petits boulots dans des restaurants et avait cherché un emploi dans son domaine de formation et d'expérience. N'ayant toujours pas trouvé d'emploi, Yassir travaillait à temps plein sur les plateformes de livraison et attendait l'obtention du statut de réfugié.

Quant à Ghali, c'est plutôt une rencontre amoureuse fortuite avec une Canadienne, lors d'un voyage, qui aurait mené à son départ :

[J]'ai juste arrivé ici parce que je suis tombé en amour, c'est tout. [...] Mais avant j'avais une belle vie chez moi, j'étais... J'avais my own house, j'avais une good job at the government. You know ? I

had a car. I was ok. [...] Je suis tombé en amour et je suis arrivé ici. Ma femme est canadienne. (Ghali, E3)

Ghali

Ghali est un homme âgé de 35 ans, originaire de la Tunisie, marié et père de deux enfants. Avant d'arriver au Québec, il avait deux ans d'expérience de travail en tant qu'enseignant d'histoire et de géographie au secondaire. À l'occasion d'un voyage, Ghali rencontra une Canadienne qui devint sa femme et qui le parraina. Il décida de tout quitter pour s'installer avec elle. Après son arrivée au Québec, il travaillait comme livreur de pièces automobiles. Au moment de l'entrevue, il travaillait seulement pour les plateformes.

Pour Bwerani et Chams enfin, la migration aurait été entraînée par le fait que leurs parents avait accédé à la résidence permanente et qu'ils devaient donc suivre la famille dans le projet.

Chams

Chams est un homme âgé de 31 ans, originaire de la Tunisie, marié et père d'un enfant. Avant d'arriver au Québec, il a poursuivi des études dans le domaine industriel et mécanique et a travaillé dans une usine de production de câblages pour voitures électriques. Il a obtenu la résidence permanente au Canada grâce à son père qui l'a parrainé. Au moment de l'entrevue, Chams travaillait à temps partiel sur les plateformes en même temps de réaliser des études dans un DEP en mécanique et s'occupait aussi de ses parents à la maison.

Bwerani

Bwerani est un homme âgé de 20 ans et originaire du Rwanda. Puisque son père avait obtenu la résidence permanente, Bwerani et sa famille partirent au Québec. Il termina son secondaire au Québec, puis entreprit des études collégiales dans un programme technique d'intégration multimédia, en plus de faire quelques spectacles de musique. Au moment de l'entrevue, Bwerani travaillait à temps partiel et étudiait à temps plein. Il souhaitait par la suite étudier en génie logiciel à l'université.

4.1.2 - Les démarches d'immigration et d'installation

À l'instar de ce que l'on observe dans les statistiques québécoises, les récits migratoires de la majorité des participant·e·s à cette étude montrent que le processus d'immigration au Québec se fait généralement en plusieurs étapes. À l'exception de quelques participants qui ont été parrainés,

la plupart des personnes interrogées sont passées - ou souhaitaient passer - par des étapes intermédiaires - associés à l'octroi de différents statuts migratoires temporaires - avant de finalement obtenir le statut de résident permanent.

Force est ainsi de constater que la majorité des participant·e·s à cette étude ont eu recours ou envisageaient d'avoir recours au PEQ pour l'obtention de la résidence permanente. Le permis d'études, plus facile et plus rapide à acquérir selon les participants·e·s rencontré·e·s, est alors envisagé comme une première étape permettant d'obtenir, par la suite, un permis de travail postdiplôme. Plusieurs ont souligné que celui-ci est crucial, dans la mesure où il ouvre la porte à l'obtention d'un *Certificat de sélection du Québec* (CSQ), lui-même quasi-garant de l'obtention de la résidence permanente. Le resserrement des conditions pour obtenir le CSQ dans le cadre du PEQ - annoncées par le gouvernement caquiste de François Legault en juillet 2020 - a toutefois été une importante source de déception et de frustration pour une participante et ses proches. Celle-ci évoque une trahison de la part des autorités politiques québécoises :

Je ne sais pas si je vais rester au Québec ou je vais sortir, mais c'est sûr que j'aime bien le Canada. Parce que le Québec me plaît bien, mais il y a eu beaucoup de changement aux lois qui ne favorisent pas l'immigration malheureusement. [Les changements dans les programmes migratoires], je prends ça comme une trahison. Nous on est venu pour faire un processus, on étudie deux ans et on dépose notre CSQ et on dépose notre résidence et puis là ils nous mettent dans un autre programme alors que normalement, la Loi ne doit pas prendre en charge les personnes ou toucher les personnes qui étaient déjà là. Normalement il aurait dû dire que les personnes qui étaient au Québec avant la loi ne sont pas touchées. Malheureusement tout le monde a été touché et je trouve ça vraiment injuste. [...] Là je vois beaucoup plus d'étudiants dire : « Ah Québec, moi je ne viens pas. » Parce que tous mes amis qui voulaient venir ici ils me disent : « On va en Ontario, on va au New Brunswick, puis si tu veux nous rejoindre bah rejoins nous. » Imaginez. (Safiya, E13)

N'ayant pas accès aux bourses et ne payant pas les mêmes frais que les Québécois·es ou les résident·e·s permanent·e·s, les participant·e·s ayant entrepris des études post-secondaires ont par ailleurs dû déboursier des sommes importantes pour payer leurs frais de scolarité. Comme Safiya, plusieurs de nos participant·e·s ont ainsi choisi d'entreprendre des études dans un domaine similaire à celui qu'ils ou elles avaient précédemment occupé dans leur pays d'origine. C'est notamment le cas de Charif, qui était auparavant gestionnaire dans une clinique de physiothérapie en Tunisie, et a dû payer « 10 000\$ la session » pour étudier à l'Université de Montréal dans un programme de maîtrise en gestion :

Bah moi je le dis pour tous les immigrants, même pour ma femme quand elle va venir, je lui dis : « Être étudiant au Canada, tu vas être pauvre. Tu vas vivre vraiment avec des ressources très limitées.

Parce que pour eux en Tunisie, même les étudiants étrangers, pour eux ce sont des gens qui sont riches, ils peuvent tout faire. Par rapport à l'Europe et au Canada, il y a une très grande différence. [...] C'est énormément plus cher [au Québec]. Par exemple en France, mon frère payait seulement l'admission 500 euros par année. (Charif, E1)

C'est également le cas de Safiya qui, bien qu'elle fût déjà avocate en Algérie et qu'elle y avait déjà obtenu une maîtrise en droit, décida tout de même d'entamer à nouveau un programme de maîtrise en droit des affaires à l'Université de Montréal :

Moi je fais une maîtrise à 15 000 \$ le semestre donc 30 000\$ l'année, ça ne va pas se payer par Uber. Jamais... [L]'école c'est bien sûr mon entreprise en Algérie qui le fait, ma famille, tout ce que j'ai ramené. Parce qu'en Algérie j'avais une entreprise et je suis déjà avocate de formation en Algérie. (Safiya, E13)

Plutôt que de faire une formation à la maîtrise, Yusuf a pour sa part plutôt choisit de faire une courte formation - un certificat en tourisme - pour « appuyer » le diplôme qu'il avait obtenu dans son pays d'origine : « Et puis j'allais faire une maîtrise, mais c'était trois ans, c'était beaucoup pour moi. Je cherchais une petite formation d'une année, une année et demie donc un certificat c'était parfait pour moi » (Yusuf, E12).

Yusuf

Yusuf est un homme de 26 ans et originaire de l'Algérie. Avant d'arriver au Québec, il termina un baccalauréat en gestion du tourisme en France, en plus d'avoir travaillé dans le domaine. Souhaitant quitter l'Algérie et immigrer, Yusuf décida d'entreprendre un second programme d'études dans le domaine du tourisme au Québec. Il arriva d'abord en tant que résident temporaire avec un visa d'études, puis obtint un permis de travail postdiplôme. Au moment de l'entrevue, Yusuf n'avait toujours pas trouvé d'emploi dans le domaine du tourisme. Il travaillait à temps plein sur les plateformes et attendait sa résidence permanente.

Dans l'ensemble, les participant·e·s qui ont entamé des études à leur arrivée au Canada avaient préalablement accumulé de l'argent et bénéficiaient d'un soutien financier de leur famille. Malgré cela, ils effectuent également beaucoup d'heures de travail pendant leurs études, travaillant parfois à temps plein en plus d'étudier à temps plein. Bien que proscrit par leur permis d'études, ces participant·e·s parvenaient néanmoins à augmenter leurs heures de travail, tantôt grâce aux mesures spéciales temporairement mises en place dans le cadre de la première vague de COVID-19, tantôt en travaillant sur les plateformes au-delà de la limite de 20 heures puisque les heures de travail effectuées sur ces dernières ne seraient pas comptabilisées par les autorités. Ces heures de

travail leur permettaient de payer leurs dépenses quotidiennes comme le loyer, la nourriture et leurs sorties. Le coût de la vie étant élevé au Québec et puisqu'ils devaient payer cher leurs études, les participant·e·s étaient généralement insatisfait·e·s de la limitation d'heures de travail imposées à leur statut migratoire par les autorités canadiennes, considéré comme un « handicap » (Charif, E1) :

Actually it was really hard, cause 20 hours are not enough hours to... you know, to earn money. Sometimes you need to get money from back home in India. You need to call them and said like... I need some money. To pay daily expenses. (Kumar, E15)

Kumar

Kumar est homme âgé de 24 ans et originaire de l'Inde. Avant d'arriver au Québec, il avait fait un baccalauréat en administration des affaires. Souhaitant immigrer, il obtint d'abord un visa d'études. En plus de réaliser un court programme de services financiers et d'assurances, Kumar a occupé plusieurs emplois depuis le début de son parcours. Au moment de l'entrevue, il avait un permis de travail postdiplôme, effectuait une seconde formation dans un domaine non mentionné, en plus de travailler à temps plein pour les plateformes. Il souhaitait obtenir sa résidence permanente et vivre au Québec.

Ils mettent des lois complètement débiles. Comment tu fais pour payer un logement à 800 \$ la location et tu permets aux étudiants de travailler juste 20 heures [...] Alors que vous savez qu'il y a des gens qui profitent et qui font travailler des gens au noir. Pourquoi [le gouvernement] fait ça ? Laissez-les travailler, faites-les travailler 40 heures et vous profitez, parce que déjà vous payez des impôts. Je pense ça que c'est illogique et je pense que tout le monde sait ça. Par exemple en travaillant 20 heures, moi si je n'ai pas ma famille je ne peux pas payer toutes les charges. Il y en a des personnes pour qui les 20 heures ça ne leur suffit pas ! Même si tu travailles à 25 \$ de l'heure, à 30\$ de l'heure, ça va te faire combien ? 1200-1600 ? Est-ce que 1600 ça va te payer toutes tes charges ? Je ne pense pas. (Safiya, E13)

Alors que le Canada avait besoin de travailleurs dans les secteurs dits « essentiels », certain·e·s des étudiant·e·s internationaux·ales profitèrent du retrait temporaire de cette contrainte lors du premier confinement pour augmenter leurs heures de travail, sans pour autant diminuer leurs heures d'études. Une autre stratégie adoptée par Charif pour augmenter son revenu, consistait à contourner les conditions imposées par le statut d'étudiant international en cumulant à la fois le travail de plateforme, à raison de 20 heures par semaine, ainsi qu'un emploi en restauration à raison aussi de 20 heures par semaine. Le travail dans la restauration constitue également pour lui une stratégie visant à réduire les coûts liés à l'achat de nourriture et ainsi, conserver ses économies :

La plupart des immigrants, ils travaillent dans un resto pour deux raisons. D'abord le pourboire, il [n'est] pas déclaré. Tu le reçois en cash. Et le deuxième avantage important pour un étudiant

[étranger], c'est la nourriture. Tu paies moins parce que tu manges au resto. [...] Quand tu es un étudiant, ça te fait énormément d'économie d'argent. Moi je mange presque tous les jours deux repas du resto donc, des fois, bah je me retrouve à faire des courses seulement pour mon petit-déj. (Charif, E1)

Alors que certains participant·e·s s'étaient inscrit·e·s aux études supérieures dans des programmes se situant dans le prolongement de leurs parcours de formation et leur expérience de travail antérieure, d'autres choisirent plutôt des programmes d'études qu'ils savaient « déqualifiants » comme la formation professionnelle. N'ayant pas l'intention de travailler dans ces domaines, mais souhaitant plutôt utiliser ce programme pour accéder à la résidence permanente plus facilement et à moindres frais, les parcours d'études sont alors instrumentalisés par les participant·e·s. C'est le cas de Yanis qui détenait un master en sciences des matériaux, mais qui décida de passer par la formation professionnelle pour accélérer les démarches d'immigration :

Il y a plusieurs façons de venir ici. On peut venir en tant que résident permanent directement ou on peut venir en tant qu'étudiant, en tant qu'investisseur ou en tant que dans un programme de parrainage. Donc il y a plusieurs façons... Mais la façon la plus courte, c'est-à-dire, si je veux venir rapidement, c'est étudiant. Voilà, c'est ce que j'ai fait, j'ai déposé une demande de... je n'ai pas refait mes études à nouveau, j'ai fait juste un DEP en informatique. Donc c'est juste un programme qui me permet de venir ici. Et d'étudier un programme qui me permet par la suite d'avoir un permis de travail et la résidence par la suite. [...] Ce n'était pas mon but d'occuper un emploi en lien avec le DEP. Le DEP je le fais parce que je n'avais pas le choix si je veux obtenir un permis de travail et la résidence. (Yanis, E10)

Pour Souleyman, le but est aussi d'obtenir la résidence permanente au Québec en passant par le DEP, après quoi il souhaite poursuivre des études universitaires à l'UQAM en communication à moindres frais puisqu'il pourra alors s'y inscrire à titre de résident permanent :

J'ai fait un DEP en secrétariat. C'était juste comme un trajet pour avoir la résidence permanente, c'était juste comme un cursus. [C'était un moyen pour obtenir] la résidence permanente et après continuer les études avec un coût des études moins élevé. Parce que les étudiants étrangers, l'universitaire, ils paient trop cher. [Là] j'ai fini mon DEP. Maintenant j'ai mon permis de travail et j'ai appliqué pour ma résidence, il ne me reste pas beaucoup de temps pour l'avoir. [Après] je vais payer comme un québécois. (Souleyman, E4)

Notons finalement qu'outre les étudiant·e·s internationaux·ales, la plupart des autres participant·e·s à l'étude ont également dû passer par un statut d'immigration temporaire avant d'accéder à la résidence permanente. C'est le cas de Yassir qui, au moment de l'entrevue était demandeur d'asile et qui attendait toujours la régularisation de son statut d'immigration, ou encore d'Élodie qui avait d'abord obtenu un permis vacances-travail avant d'être parrainée par sa conjointe.

Élodie

Élodie est une femme âgée de 36 ans, originaire de la France, mariée et mère d'un enfant. Avant d'arriver au Québec, elle détenait un diplôme en secrétariat et avait travaillé comme agente d'accueil pour une entreprise de stationnement. Souhaitant changer de culture et éventuellement immigrer aux États-Unis, Élodie et sa copine entreprirent une première migration au Canada avec un permis vacances-travail (PVT). Après son arrivée au Québec, Élodie trouva un poste de valet pour un hôtel. Au moment de l'entrevue, elle travaillait à temps plein à l'Hôtel, en plus de travailler à temps partiel sur les plateformes. Elle et sa femme souhaitaient retourner vivre en France.

Malik peut également être ajouté à ce groupe, lui qui, bien que parrainé par sa femme, a dû résider sur le territoire dans un premier temps avec un visa de touriste. Ce dernier arriva en 2017 et a ainsi dû attendre deux ans avant d'être résident permanent et de pouvoir travailler légalement au Québec, une situation difficile pour lui, bien qu'il eût accès au soutien financier de sa partenaire.

4.1.3 - Les réseaux sociaux

Le soutien des amis, de la famille nucléaire et élargie, qu'il soit fourni au Québec ou à partir de l'étranger, est un autre élément fréquemment mentionné par les participant·e·s lors des entretiens. Ce soutien s'observe aux différentes étapes du processus de migration. Avant d'arriver au Québec, les proches peuvent offrir de l'information concernant les démarches d'immigration et les programmes d'études. Une fois arrivé au Québec, la plupart des participant·e·s ont résidé·e·s chez un proche, ce qui leur laissa du temps pour s'installer et trouver un appartement.

[Quand je suis arrivé au Québec] il y avait un compatriote qui était là, mais c'est... comment dirais-je... Mes cousins le connaissaient. Donc je suis resté chez lui pendant quelque temps avant que je me trouve un appartement. Donc je suis resté là-bas peut-être un mois et après j'ai cherché un appartement et puis j'ai quitté. (Moussa, E14)

Certains choisirent également d'habiter en colocation avec des proches afin de réduire les dépenses relatives au logement. Les proches ont par ailleurs bien souvent pu aider les nouveaux·elles arrivant·e·s à se procurer un téléphone, à se rendre à leur établissement d'enseignement, à se dépêtrer dans les démarches administratives, etc. Ce soutien était hautement apprécié des nouveaux·elles arrivant·e·s dépourvus de leurs points de repère habituels :

J'avais une copine, elle m'a soutenue moralement. [...] Juste pour vous donner un exemple je suis arrivé ici le 15, puis le 16, je n'avais pas de [carte de transport en commun], je n'avais pas de [téléphone] et je devais aller à la fac et je ne connais rien, je ne suis jamais venu ici. Je ne sais pas comment partir à la fac. Je ne sais pas où aller, comment m'inscrire et là ma copine elle m'a juste dit : « Tu montes dans le métro, tu descends à Édouard Montpetit, tu cherches ton département, et puis là ils vont te dire ce que tu dois faire. Ils vont te dire de t'inscrire, de prendre des cours et tout ». J'ai dit « ok ! » Imaginez. Moi qui ne connais rien du Québec. [...] Puis le deuxième jour, je me suis retrouvé à Cartier, c'est à l'extrémité du Métro, là je suis sortie complètement de Montréal. Quand je me suis connecté sur un réseau du WiFi, j'ai écrit à ma copine et je lui ai dit : « Je suis à Cartier ». Elle me dit : « Mais tu es folle, qu'est-ce que tu fais là-bas ? C'est loin ! » Et elle est venue me chercher la pauvre. (Safiya, E13)

Plus largement, le réseau social peut permettre de se loger à moindre coût et à aider à payer les études, ce qui allège le fardeau financier des étudiant·e·s. C'est le cas par exemple de Charif qui résida d'abord en appartement avec ses deux frères et qui reprit le bail une fois que ses frères décidèrent de quitter, ce qui lui permit, en raison de l'augmentation du prix des loyers des dernières années, de conserver un prix de location plus abordable que s'il avait dû se trouver un nouvel appartement :

Bah je suis en colocation avec un ami. [Ce n'est] pas évident d'habiter tout seul quand tu es étudiant. Ici c'est assez cher. [...] Mais moi j'ai pris l'appartement de mes frères qui habitait ici déjà ça faisait deux ans. Bah je suis dans un 4 et demi. Je paie 875 \$. Bah j'ai essayé de chercher un appartement pour ma femme et tout bah, [ce n'est] pas vraiment... Maintenant un 4 et demi c'est entre 1000 et 1100\$. (Charif, E1)

Pour ceux qui ont été parrainés par leur parents, la possibilité d'emménager dans leur logement constituait une situation avantageuse permettant de diminuer leurs dépenses courantes pendant la période de leurs études :

[Je suis resté un bon moment en appartement] pas avec eux. Après quand ma mère [a subi une] opération j'ai rentré avec. Oui. Mais pour maintenant, les loyers, regarde... [haha] c'est trop cher. Même j'ai pensé sortir mais c'est difficile. [...] Les loyers ça a augmenté double ou triple maintenant. Avant on [j'avais un] appartement [avec ma femme], mais avec les charges, avec tout, on a pensé quelque fois, aller ici, quelque fois moi aller chez ses parents. C'est mieux. Même ma femme elle fait l'étude à l'Université pour l'Université de Montréal pour infirmière. (Chams, E2)

[J]e suis chez mes parents en fait. Depuis la pandémie. Avant j'étais dans un appartement. C'était plus économique pour moi. Et puis le fait qu'ils avaient acheté une maison je pouvais juste vivre là. J'ai une chambre pour moi. [...] Je ne paie pas de loyer. Je suis bien. (Bwerani, E9)

Le réseau social peut également aider les nouveaux·elles arrivant·e·s à se trouver du travail, les encourager à se tourner vers un emploi ou un autre. Force est de constater toutefois que la majorité du temps, il s'agissait de recommandations ciblant des emplois dits « peu qualifiés » et

faiblement rémunérés tel que le travail de plateforme. Presque la totalité des participant·e·s de cette étude ont ainsi été encouragé·e·s par un ami à travailler sur les plateformes :

J'ai eu une rencontre avec des amis au café. Et puis il m'a dit : « pourquoi pas essayer des *extras incomes* ? Un salaire de plus ? Pourquoi pas essayer avec Uber et Skip ? » J'ai commencé avec Skip le premier. Et puis, j'ai commencé à travailler les dimanches, les samedis, les weekends et aussi parfois je termine le travail tôt. Je travaille le soir. (Ghali, E3)

Bon du jour au lendemain [il y] a un ami il me dit : « Est-ce que tu peux faire Uber ? » Je dis « Ouais, j'ai un permis de travail et tout, je peux faire Uber ». Il me dit : « Bah vas-y, qu'est-ce que tu fais là ? » Bah je lui dis : « Ah j'ai pas de voiture, je n'ai pas mon permis... » Il me dit : « Non, tu peux faire Uber Walker⁵¹. » (Yassir, E8)

Dans la plupart des cas, les amis recommandaient le travail de plateforme pour améliorer la situation que rencontraient les nouveaux·elles arrivant·e·s sur le marché du travail ou afin de faciliter la conciliation des différentes sphères de vie, telles que les études, le travail et la famille. Outre les plateformes, le réseau social peut également aider à trouver des emplois salariés :

Mon frère travaille encore [pour Intelcom]. [...] C'est mon frère qui m'a donné le numéro d'un *Broker*. Il m'a directement accepté. (Charif, E1)

J'ai travaillé beaucoup dans un parking. J'avais un ami qui travaillait dans ce parking, il m'a référé et là j'ai commencé. (Yanis, E10)

Les recommandations des proches ont même, pour certains, inspiré une réorientation professionnelle :

Le fait de travailler dans le camionnage... Je n'ai jamais pensé à ça avant. [...] Je commence à avoir une idée de faire le camionnage parce que, je connais des amis qui ont fait ça. Qui a aimé de le faire. Par exemple, ils peuvent visiter beaucoup de régions du Canada. (Yanis, E10)

Pour Yassir, ses amis représentent une ressource qui lui a permis de quitter un emploi qu'il n'aimait pas dans un restaurant de type fast-food, pour aller travailler auprès d'un autre restaurant proposant de meilleures conditions :

Je me suis dit : « Mais qu'est-ce que je ferai de ma vie ? haha ». Après, j'ai eu de la chance... Il y a un ami qui avait une pizzeria et qui cherchait un caissier. Après, je me dis : « Voilà j'y vais ». De préférence c'est recommandé, plutôt que je travaille avec des étrangers que je ne connais pas. Alors voilà, je suis partie. J'ai travaillé comme caissier. (Yassir, E8)

⁵¹ Cette fonctionnalité d'Uber permet à des utilisateur·trice·s d'effectuer des livraisons à pied.

Ayant une maîtrise en marketing et action commerciale, ce sont également ses amis qui ont tenté de le secouer et de l'encourager à se trouver un emploi qui correspond à ses compétences :

Je me suis trouvé une petite sorte de confort, j'étais chez moi, je travaille, je reviens chez moi, je commence à avoir une petite routine, tu vois ce que je veux dire ? Après on me disait : « Ah tu peux faire centre d'appel, tu peux faire ça, tu peux faire ça ». [Mes amis m'ont dit] : « Il faut que tu fasses une bonne job, il faut que tu fasses quelque chose de meilleur. Tu mérites plus ». Tu vois ce que je veux dire ? Donc j'ai fait un CV, je l'ai fait en janvier 2021, je me suis inscrit sur toutes les plateformes comme Indeed. Donc, je me réveille le matin, je cherche un travail, un bon travail. (Yassir, E8)

Outre l'accès à un emploi, le réseau social permet également aux participant·e·s d'accéder à un important soutien matériel et financier, notamment de recevoir de l'argent pour payer les études et les dépenses quotidiennes, ce qui nous laisse croire que nos participant·e·s appartiennent probablement à une classe sociale relativement privilégiée dans leur pays d'origine⁵². Deux participants non-étudiants ont également bénéficié du soutien monétaire de la part de leur conjointe en raison des difficultés financières qu'ils rencontraient ou de l'impossibilité qu'ils avaient à trouver un emploi.

4.1.4 - Satisfaction à l'égard de leur projet migratoire : leur expérience au Québec correspond-elle à leur attente ?

Lorsqu'on leur demande s'ils ou elles apprécient leur expérience au Québec, si cela correspond aux attentes qu'ils et elles s'étaient faites avant leur arrivée, la majorité des participant·e·s se disaient satisfait·e·s, bien qu'une part non négligeable d'entre eux et elles affirmaient que ce n'était pas aussi facile qu'ils et elles l'envisageaient. Quant aux objets de leur mécontentement, les éléments sont multiples. À cet effet, mentionnons par exemple le froid hivernal, le stress lié au rythme de vie plus rapide, le coût élevé de la vie au Québec, l'impossibilité de trouver des emplois intéressants et valorisants, les changements dans les politiques d'immigration et l'éloignement par rapport à la famille.

Au moment de l'entrevue, presque tous les participant·e·s disaient vouloir rester au Québec à moyen ou long terme. Une minorité de participant·e·s souhaitait déménager dans une autre

⁵² Nous devons ici spéculer, les entretiens ne nous ayant pas permis de creuser suffisamment cet aspect.

province canadienne ou encore retourner dans le pays d'origine. La volonté de retourner au pays d'origine pouvait notamment être motivée par le désir de retrouver la famille, les ami·e·s, d'accéder à davantage de soutien social, notamment pour ceux et celles qui avaient des enfants et aucun membre de la famille pour leur venir en aide :

Après [avoir obtenu] la citoyenneté, on va choisir. Parce que, comme je t'ai dit... Ma femme aussi, sa famille est au Nouveau-Brunswick. Oui et c'est... Avec les enfants on a besoin du *family support*. (Ghali, E3)

Le besoin de rapprocher de la famille a été d'autant plus vif dans le contexte de la pandémie où la distanciation sociale était prescrite et les voyages internationaux étaient limités :

[L]e projet initial c'était d'avoir la résidence, de rester ici. [...] Ma femme elle s'est très bien adaptée et tout, moi, c'est un peu plus compliqué. J'ai un peu plus de mal à m'intégrer. Et puis je pense que c'est un peu la pandémie qui a fait un peu changer les choses, ça va faire presque deux ans que je ne suis pas allé en France, ma femme est allée l'été dernier, mais bon, elle ne travaillait pas donc elle pouvait faire le 14 jours de quarantaine, mais moi je ne pouvais pas, sinon il fallait que je prenne un mois de vacances. Donc c'est compliqué les voyages. Pareils pour les amis, eux ils ne peuvent pas venir. Donc il y a un peu le manque, l'éloignement qui devient un peu compliqué. Donc c'est vrai que ça fait un peu réfléchir tout ça. C'est lessivant de repartir. (Élodie, E17)

La volonté de quitter la province ou le pays en raison des difficultés à trouver un emploi a également été mentionnée par quelques-un·e·s des participant·e·s. C'est le cas notamment de Ghali, qui tenta vainement de trouver un emploi correspondant à ces compétences :

Oui j'ai essayé, j'ai fait une recherche. J'ai essayé, j'ai contacté beaucoup de gens. J'ai rencontré des gens qui ont le même diplôme, la même expérience que moi. Chaque personne me dit « Non oubliez ça. Il faut recommencer à zéro ». [Ma vie n'est pas] ici au Canada malheureusement. Je suis à 35 ans maintenant. J'ai des enfants. Ok ? Je très occupé avec la vie maintenant. Il faut faire le minimum. Et honnêtement tu m'as dit : la question *about* le futur c'est ça ? L'avenir ? Moi mon avenir ce n'est pas ici. Après avoir ma citoyenneté, je vais juste quitter. [Dans] mon pays d'origine. (Ghali, E3)

Souleyman a également décidé de retourner au pays pendant un an après une série de mauvaises expériences de travail. Une affectation dans un entrepôt alors qu'il travaillait pour le compte d'une agence de placement a alors été l'élément déclencheur de son départ :

J'ai travaillé dans une entreprise qui fait le chargement et déchargement des camions. Avec des boîtes de vêtements et tout. C'est pour cela que moi après j'ai quitté pour une année dans mon pays natal. J'ai dit : « je ne peux pas faire ça, parce qu'après ça j'ai passé une année ». Et après j'ai rebroussé chemin pour revenir et choisir une formation gagnante. Mais en plus je veux être le plus proche de ma famille des enfants pour les encourager à suivre leurs études et à bien choisir leur chemin. (Souleyman, E4)

Plutôt que de quitter le pays définitivement, il décida plutôt de revenir, non seulement pour entamer des études dans un domaine qui allait potentiellement lui permettre de trouver un meilleur poste, mais aussi parce qu'il souhaitait assurer un meilleur avenir à ses enfants. Toutefois, force est de constater qu'au moment de l'entrevue, tout ne s'était pas passé comme il le souhaitait puisqu'il en était à sa quatrième formation.

En raison des expériences de travail désagréables - notamment au sein des agences de placement -, du racisme et de la discrimination qu'il a subie jusqu'à présent, Yusuf affirmait lui aussi que la vie au Québec était parfois difficile. À l'instar des participant·e·s qui rencontrèrent également des difficultés dans leur parcours migratoire, Malik tente malgré tout de voir le côté positif des choses :

C'est sûr que c'est difficile. La vie c'est un combat. Celui qui trouve la vie facile, c'est-à-dire qu'il ne fout rien. [...] Bah moi je cherche toujours le côté positif. Je savais que j'allais avoir affaire avec des personnes... pardons pour le terme, mais à des personnes qui sont racistes. Voilà. Mais pour moi ce sont les personnes qui sont ignorants, malheureusement ce n'est pas une question de raciste, ils sont retranchés dans un petit coin, dans le coin... Je ne trouve pas le mot, j'ai oublié, mais comment dire... Ils voient ce qu'il y a sur les médias. Les médias peuvent diaboliser X et rendre Y un petit ange, et malheureusement c'est tombé sur ma petite communauté. (Malik, E11)

Pour lui, la porte de sortie de ces mauvaises expériences était l'obtention d'un emploi dans un domaine lié à l'accompagnement des personnes dans leur démarche d'immigration. Malheureusement, dans le contexte pandémique, les services d'immigration étaient freinés, ce qui rendit difficile l'obtention d'un emploi dans le milieu.

4.2 - Le parcours professionnel des nouveaux·elles arrivant·e·s et leur expérience du travail de plateforme

La section précédente nous a permis de restituer la trajectoire migratoire de nos participant·e·s, de connaître leur appréciation de leur parcours depuis leur arrivée au Québec et de mieux situer le contexte plus large dans lequel s'inscrit leur intégration au marché du travail. Directement en lien avec l'objet central de ce mémoire, la présente section sera consacrée au parcours professionnel de nos participant·e·s et à leur expérience du travail de plateforme. Nous nous intéressons d'abord aux démarches de recherche d'emploi que ces personnes ont entreprises à leur arrivée, puis à leurs

premières expériences de travail au Québec. Dans un second temps, nous voulons également explorer les déterminants et les motivations qui ont poussé ces derniers à se tourner vers les plateformes numériques de travail, ainsi que l'expérience qu'elles en font au quotidien. À cet effet, nous tenteront de voir quels sont les avantages et inconvénients de ce type de travail, ainsi que les stratégies individuelles que les personnes mettent en place pour palier les insatisfactions et contraintes rencontrées. Finalement, il sera question de présenter leurs aspirations professionnelles. Couvrir l'ensemble de ces dimensions nous permettra d'avoir une meilleure compréhension de la place qu'occupent les plateformes numériques dans la trajectoire professionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s.

4.2.1 – L'intégration des nouveaux·elles arrivant·e·s au sein d'emplois salariés

Nous avons inclus dans cette section deux moments distincts du parcours professionnel des participant·e·s depuis leur arrivée au Québec : la recherche d'un emploi salarié et les premières expériences de travail salarié. Ces moments nous permettront de mieux comprendre le passage vers le travail de plateforme.

4.2.1.1 – La recherche d'un emploi salarié

Bien que les personnes participant à cette étude ont majoritairement réalisé des études universitaires ou professionnelles avant d'arriver au Québec et qu'elles y avaient migré depuis plus d'un an, force est de constater que celles-ci n'étaient pas encore parvenues à trouver un emploi correspondant à leurs expériences de travail et à leurs qualifications. À ce sujet, la non-reconnaissance des acquis obtenus à l'étranger constitue l'un des éléments les plus régulièrement cités par les participant·e·s afin d'expliquer cette situation. Ce fut notamment le cas pour Charif qui ne pouvait travailler en tant que physiothérapeute au Québec, une profession réglementée par un ordre professionnel. Pour exercer le métier de physiothérapeute, il aurait dû passer par un long et coûteux processus de reconnaissance des diplômes, ce qu'il refusa de faire considérant qu'il était aux études - ce qui limitait par ailleurs sa disponibilité - et qu'il avait déjà un projet de formation qui, selon lui, lui permettrait d'obtenir un emploi au Québec :

Par rapport à mes qualifications en tant que physio par exemple, je n'ai pas le droit d'exercer. [...] Même en tant qu'assistant-physio je n'aurais pas le droit. Je cherchais, mais ils demandent tous un permis d'exercer donné par l'ordre des physios. [...] En général, il ne cherchait pas [non plus] des gens pour 20 heures de travail ou pour des étudiants. Pour ce genre de boulots on trouve en général que dans des restos ou que des trucs comme ça. (Charif, E1)⁵³

En ce qui concerne les participant·e·s qui avaient acquis de l'expérience au sein de professions non règlementées ailleurs qu'au Québec, ils et elles rencontrèrent également des difficultés à obtenir un emploi. Cette situation s'expliquerai, toujours selon leurs récits, d'une part par l'incapacité qu'avaient les employeurs d'évaluer la transférabilité des connaissances et compétences acquises à l'étranger aux besoins du marché et des services offerts au Québec, préférant de fait les candidat·e·s formé·e·s au Québec. D'autre part, il arriverait également que certains employeurs hésitent à offrir un poste requérant « peu de qualifications » à ceux et celles qui avaient réalisé·e·s de hautes études ou qui avaient de l'expérience dans des domaines dits « qualifiés » :

Donc, je me réveille le matin, je cherche un travail. Un bon travail, pour une continuité dans le domaine que j'avais au Maroc. Parce que j'avais trois ans d'expérience au Maroc. Donc voilà, j'ai fait mon CV [...] j'ai [postulé] pour je dirais... 100-120 entreprises ? [...] J'ai eu la chance de passer trois entretiens... [...] Mais finalement, ça n'a rien donné. [...] Moi la vérité, quand je passe l'entretien [...] l'impression que j'ai, c'est que j'ai passé un très bon entretien, tu vois ? [...] À la fin de chaque entretien, je me dis : « Je pense que cette job-là, je vais l'avoir ». Enfin c'est ce que je me disais... mais après les réponses étaient : « *overqualified* ». Après je comprends... Moi si j'étais recruteur, bah je ferais le tri des CV. Bah je vois une école de commerce au Maroc, même si l'équivalence est la même équivalence d'une maîtrise d'ici au Québec... Après si je regarde les CV, je regarde une HEC Montréal, une école de commerce au Québec et que je regarde un ESCG au Maroc, bah mon instinct va me dire : « Peut-être qu'ils ont les mêmes compétences, mais finalement je vais opter pour quelqu'un qui a fait ces études ici ». Surtout qu'il a eu des expériences ici. Parce que moi les jobs que je cherchais, c'était des jobs pour trois années d'expérience et plus. Donc une expérience canadienne, bien sûr que je vais avantager genre une nouvelle recrue qui a fait ces études, qui a eu de l'expérience ici, que dans un pays qu'on [ne] connaît pas. (Yassir, E8)

⁵³ Fait intéressant, cette dernière remarque concernant l'impossibilité de trouver un emploi qualifié en raison des limites d'heures de travail imposées par le statut migratoire a également été mentionné par des participant·e·s d'une étude australienne réalisée auprès de livreur·e·s de nourriture œuvrant sur les plateformes numériques de travail : « depending on the applicable visa, Australian law places constraints upon workers, for example limiting international students' working rights to 40 hours per fortnight. This subsequently limits workers' ability to find jobs that match their skills, as employers « are not going to hire someone who's only going to be able to work part-time ... for a few months » (Barratt et al., 2020, p. 1653).

Confronté à une situation similaire, Malik se tourna vers les organismes communautaires en employabilité, un service décevant selon lui, puisqu'on le dirigeait constamment vers des emplois « déqualifiants » et précaires. Ces organismes communautaires lui indiquèrent qu'il lui fallait d'abord acquérir de l'expérience canadienne :

Quand on allait dans les centres d'aide pour les immigrants, on parlait de travailler des petits boulots comme ça pour alimenter notre CV. Mais pour moi ce n'était pas cohérent avec l'expérience que j'avais chez moi. Même j'ai eu des problématiques lors des entretiens, je me trouvais à parler avec mon expérience et le gars me dit : « tu es sûr de vouloir venir travailler avec nous ? » [...] Ça lui faisait peur d'investir dans une personne. » (Malik, E11)

Dans certains cas, ce furent aussi les différences culturelles qui découragea les participants d'essayer de trouver un emploi en lien avec le domaine qu'il occupait auparavant :

Ici j'ai vu que c'est mon ambition de travailler dans le journalisme, mais peut-être l'inconvénient que... Je ne sais pas vraiment beaucoup de choses sur la société québécoise. Parce qu'il y a un arrière-plan, il y a une culture que je dois connaître pour travailler dans le journalisme. » (Moncef, E16)

Moncef

Moncef est un homme âgé de 49 ans, originaire de la Tunisie, marié et père de trois enfants. Avant d'arriver au Québec, il avait obtenu une maîtrise en journalisme et sciences de l'information et avait travaillé plusieurs années en tant qu'enseignant en éducation civique. Il décida de s'établir au Québec à titre de résident permanent. Enchaînant les mauvaises expériences de travail, Moncef a aussi suivi plusieurs formations depuis son arrivée, dont une en lancement d'entreprise, une en vente-conseil, une intervention dans un service de garde et une en camionnage. Au moment de l'entrevue, il était inscrit à un programme de formation en camionnage, en plus de travailler comme intervenant dans un service de garde et sur les plateformes. Plus tard, il aimerait retourner dans le domaine de l'enseignement.

J'avais une idée un petit peu sur le cas de figure du Canada. Comment c'était dans le domaine où [je travaillais en Algérie], c'était un peu compliqué. Déjà c'est une autre culture. Nous on est plus près de la culture européenne. Nous on connaît moins le côté Amérique du Nord. Je me voyais mal, comment dire... Réintégrer le même profil. » (Malik, E11)

Outre la question de la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail provenant de l'extérieur du Québec, l'accès à l'emploi a aussi été limité par la méconnaissance du français. Ceci est particulièrement vrai pour les personnes immigrantes qui occupaient auparavant un emploi dans le secteur des services où la maîtrise de la langue française est exigée :

I actually did try to find, but in Montreal, if you speak french, then you are preferred for this kind of jobs. Because most of the people speak french over there, that's why I had to work in a restaurant. I've worked there part time. [...] Yeah the language is the main problem. (Kumar, E15)

Dans le cas de Chams, les barrières linguistiques et le manque d'expérience de travail canadienne se conjuguent :

Il y a des problèmes [pour me trouver un travail], par exemple le français. Hum, c'est pas facile. Oui, j'ai [obtenu] le niveau 4 [en français]. Après j'ai entré à l'école et c'est pas... quand j'ai allé à travail, Je cherche partout, il y a des postes qui acceptent pas. Il y a des postes... Pas d'expérience ici à Québec. (Chams, E2)

Comme nous l'avons mentionné précédemment, étant déjà informé de la situation du marché du travail, plusieurs participant·e·s s'étaient tourné·e·s vers la formation dès leur arrivée au Québec. Ce passage permettait non seulement à celles-ci et ceux-ci d'obtenir leur résidence permanente plus rapidement, mais aussi d'avoir des qualifications obtenues au Québec et ainsi, leur permettre d'avoir plus de chances de se trouver un emploi au Québec. C'est le cas notamment d'Inas qui avait déjà un diplôme d'informaticien en Algérie, mais qui réalisa un certificat dans le domaine informatique pour pouvoir travailler au Québec :

« En fait j'ai... [Bien]... Parce que tout le monde [sait] que pour venir ici un diplôme étranger [ce n'est] pas tout à fait reconnu. Tout le monde dit ça. Même, il y a des demandes qui sont hautement diplômées [ils doivent refaire] leur diplôme ici au Québec. Aller à l'université, faire une formation qui vous rend sur le marché du travail, bah c'est connu ça. Moi j'ai fait ça. » (Inas, E5)

Les participant·e·s ayant empruntés cette voie se sont par ailleurs résigné·e·s à ne pas chercher un emploi dit « qualifié » pendant leur période de formation et optent plutôt pour des emplois « étudiants », c'est-à-dire des emplois qui ne demandaient aucune formation spécifique, peu d'expériences de travail et qui permettaient d'accéder à plus de flexibilité et à un régime de travail à temps partiel. Force est aussi de constater que même ceux et celles qui avaient terminé leur formation au moment de l'entretien n'avaient pas obtenu un emploi à la hauteur de leurs qualifications. Ces dernier·ère·s attribuèrent, du moins pour l'instant, leur incapacité à trouver du travail à la situation pandémique qui avait pour effet la fermeture ou le ralentissement de certains secteurs d'activité.

4.2.1.2 - Les premières expériences de travail salarié

Pour les nouveaux·elles arrivant·e·s qui n'étaient pas parvenues à occuper un emploi en lien avec leur domaine de compétences et pour ceux et celles qui entreprirent des études, le passage par les emplois salariés dits « peu qualifiés » et faiblement rémunérés constituait la norme. À ce sujet, pour ces personnes, les sources d'insatisfactions étaient généralement considérées comme étant plus nombreuses que les éléments jugés satisfaisants. Les caractéristiques qu'elles évoquent en ce qui a trait aux emplois occupés sont à l'avenant. On souligne ainsi que les tâches de travail sont physiquement exigeantes, que les postures de travail sont fatigantes ou douloureuses, que le risque de blessures au travail est considérable, que la clientèle n'est pas agréable et que les tâches à accomplir sont bien souvent psychologiquement difficiles, que la charge de travail est élevée et le stress au travail important, que les horaires de travail manquent de souplesse, ainsi que les salaires sont trop faibles.

Pour plusieurs participant·e·s, l'image qu'ils et elles se font du travail salarié leur étant accessible au Québec correspond à un travail pénible, généralement manuel, au sein d'emplois dans des secteurs d'activité comme le commerce de détails, la restauration, la fabrication et la manutention :

Sincèrement, j'ai postulé à plusieurs emplois quand j'ai été contacté par Rona, c'était un job assez fatigant parce que je travaillais dans la cour à bois, il fallait descendre le bois et des fois y aller manuellement. La plupart du temps c'est manuellement. Les sacs de ciment, les pierres, les galets. Donc c'était assez physique, je me suis blessé au dos. Donc c'est ça. Je n'avais pas vraiment beaucoup de choix. (Charif, E1)

Je travaillais comme un préposé dans un parking. [...] C'était un job pénible, parce que moi je comprends... Avec les conditions avec lesquelles j'étais, je n'étais pas capable de trouver mieux. C'est-à-dire, je ne pouvais pas travailler le jour parce que j'étudiais le jour. Après je peux travailler juste les fins de journée, les weekends, je ne peux pas travailler plus de 20 heures. Bon j'ai un permis d'études, donc avec toutes ces conditions je n'étais pas capable de trouver un bon travail. Donc je n'avais pas le choix d'accepter ce genre de travail qui est un travail étudiant pour subvenir à mes besoins quotidiens (E10)

Faute de trouver du travail - même celui qui ne requiert pas de formations -, certains participants ont dû se tourner vers les agences de placement, les aiguillant vers des tâches particulièrement pénibles et dangereuses. Le cas de Yanis est évocateur à ce sujet :

Moi la première entreprise qui m'a envoyé, je n'ai même pas passé une demi-heure [...] j'ai vu en rentrant dans cette entreprise, il y a une fille qui me parle, moi j'étais bouche bée devant les gens que j'ai vus. Je n'ai pas vu des humains, vraiment j'ai vu des machines. J'ai dit : « Non pas la peine de m'appeler, je vais quitter ». [...]. [Après], j'ai fait un compromis avec l'agence, ils m'ont envoyé dans une autre entreprise. Je me rappelle bien, j'ai fait juste... pas plus que trois jours. Dans le pire

des cas, c'était quatre jours, mais c'était l'enfer pour moi. Je me rappelle bien, j'ai visité le médecin après ça. Il m'a orienté vers l'hôpital pour faire une radio. Ça m'a causé une hernie. J'ai été opéré en mars 2017, j'ai été opéré pour une hernie. (Yanis, E10)

De la même manière, les premières expériences de travail au Québec de Malik sont associées un enchaînement de mauvaises expériences de travail dures et pénibles, lesquelles perduraient toujours au moment de l'entrevue :

Avec les agences ça été des... comment dire... De mauvaises expériences sincèrement c'était de l'abus. [...] J'ai travaillé chez un garagiste. J'ai travaillé dans une usine de transformation d'aluminium. Après j'ai travaillé avec Maxi pour on va dire peut-être sept mois, mais j'ai déménagé du coin où je travaillais, et là ça devenait très loin pour moi, j'ai dû arrêter avec eux. Après ça j'ai eu un poste direct avec une compagnie de lavage de tapis. C'était un travail de nuit et il fallait travailler debout avec, comment dire, gérer des machines, la machine à laver des tapis, la machine à faire rouler des tapis. C'était un peu fou-fou que je devais gérer toutes ces machines-là tout seul. Et en me posant des questions avec les gens qui travaillaient dans les usines là-bas, ils me disaient : « Ça c'était un travail de trois gars, ils ont démissionné et là c'est toi qui es en train de le faire tout seul ». [...] . Voilà et j'ai calculé le pour et le contre et je ne pouvais pas avoir de problèmes de santé pour si peu on va dire. [...] Je me suis sentie genre comme un esclave. Et ça franchement ça me dégoute. J'ai immigré pour être libre. Je me sentais comme si je m'étais moi-même mis dans le même puit que j'essayais de sortir. (Malik, E11⁵⁴)

Outre les doléances liées à la pénibilité physique des emplois occupés, plusieurs participant·e·s ont aussi insisté sur le fait que certains emplois étaient également éprouvants psychologiquement, puisqu'ils demandaient de travailler avec de la clientèle ou des bénéficiaires difficiles. C'était le cas notamment pour Yusuf qui a travaillé pour une grande compagnie de télécommunication et qui devait inciter de potentiels client·e·s à acheter les produits de la compagnie :

Je n'ai carrément pas aimé mon job, donc j'ai quitté après 3 mois. [...] on appelait de potentiels clients pour les convaincre à acheter des produits de Bell. On était payé à l'heure et en même à la commission, c'était vraiment difficile de vendre parce que ce n'est pas tout le monde qui était intéressé. Il y avait beaucoup d'efforts à faire pour essayer de vendre un produit donc c'était vraiment beaucoup-beaucoup d'efforts. [...] . À un certain moment j'en avais marre de supporter les gens, donc j'ai quitté. (Yusuf, E12)

Safiya, qui a travaillé dans les bureaux d'une agence de placement, devait pour sa part constamment entrer en contact avec des travailleur·euse·s qui ne voulaient pas être affecté·e·s à de

⁵⁴ Ce sentiment de frustration lié au fait de sentir exploité et d'être utilisé comme de la main-d'œuvre bon marché a également été observé auprès de participant·e·s d'une étude australienne réalisée auprès de livreur·euse·s de nourriture œuvrant sur les plateformes numériques (Barratt et al., 2020).

mauvaises entreprises. Ce qui, comme elle le souligne dans l'extrait suivant, affectait lourdement son moral :

[J]'ai travaillé aussi pendant une semaine dans une agence de placement. J'étais la réceptionniste du bureau, mais je n'ai pas aimé être assis toute la journée dans un bureau à ne rien faire. Juste à entendre les gens se plaindre : « Moi je ne veux pas travailler à l'usine ». J'ai dit : « ok, je ne suis pas venu ici pour faire du social ». En fait, moi je suis le genre de personne... J'ai ma personnalité, c'est comme un espace, c'est comme une espèce d'éponge. Si vous me donnez des énergies négatives, je peux passer la journée à être joyeuse vous voyez et puis là écouter chaque jour des gens se plaindre, se plaindre, se plaindre, je n'aimais pas cet esprit-là. (Safiya, E13)

Safiya a également, depuis son arrivée au Québec, occupé un poste d'éducatrice dans un centre de la petite-enfance. Dans le cadre de son travail, elle devait constamment être vigilante et s'assurer que les enfants étaient en sécurité, ce qui faisait en sorte, nous dit-elle, qu'elle était souvent fatiguée après une journée de travail. Plus encore, cela ne lui permettait pas d'être suffisamment énergique et concentrée durant ses cours⁵⁵ :

J'étais toujours fatigué le soir, je ne pouvais pas assimiler les cours. [...] Ce que je n'ai pas aimé, c'est qu'il y avait plein de stress pour moi. [...] J'ai une conscience qui marche à 100 000 vous voyez ? Par exemple quand on m'a dit : « faites attention aux enfants parce qu'ils peuvent jouer par exemple avec un tronc d'arbre, mais il peut le mettre dans son œil et c'est toi la responsable juridiquement ». J'ai dit « Ok, au revoir, salut ! » Et c'était beaucoup trop. [En plus], chaque [emploi] où vous travaillez, mais il y a un certain moment où votre esprit s'évade. [...] On ne peut pas se concentrer huit heures d'affiliées. Et là, la garderie il faut se concentrer huit heures d'affiliés [...] Donc dès que tu sors le soir, tu es complètement bouffé, saturé, tu n'as plus d'énergie et ça ce n'est pas bon. (Safiya, E13)

Par ailleurs, nombreux·ses ont été celles et ceux qui nous ont souligné que la rémunération offerte était généralement trop basse à l'aune des efforts physiques et des contraintes psychologiques liés à ces emplois, ce qui constituait, rappelons-le, une importante source d'insatisfaction pour les participant·e·s⁵⁶.

Notons finalement que le manque de souplesse des horaires de travail constituait un irritant régulièrement mentionné par les participant·e·s. C'est le cas notamment, des participant·e·s avec des personnes à charges, qui avaient parfois besoin de se rendre à des rendez-vous médicaux avec

⁵⁵ Rappelons que Safiya est une étudiante internationale inscrite dans un programme universitaire de deuxième cycle en droits des affaires et qu'elle travailla initialement en tant qu'éducatrice dans une garderie.

⁵⁶ Les revenus associés à ses emplois, tout comme l'ensemble des conditions de travail y étant associés étaient constamment comparés à ceux du travail de plateforme. Cela semble donc indiquer que cette perception négative du travail salarié est au cœur des motifs ayant poussés les personnes immigrantes à migrer vers le travail de plateforme. Nous y reviendrons.

leurs enfants ou qui devaient s'occuper de leurs parents. C'est également le cas des étudiant·e·s comme Nadir et Safiya qui pouvaient difficilement ajuster leur horaire à leur guise et qui devaient négocier avec leur employeur ou superviseur pour obtenir une journée libre lors de périodes plus chargées, comme lors de examens ou de la remise de travaux.

Quant aux participant·e·s ayant réussi à obtenir un emploi correspondant à leur champ de compétence, leur expérience du marché du travail québécois est bien différente de celle que nous venons d'évoquer. Ces dernier·ère·s se disent satisfait·e·s de leur emploi principal et estiment qu'une mobilité professionnelle ascendante est envisageable. Néanmoins, en raison de différentes situations qu'ils et elles rencontraient, ces participant·e·s souhaitaient augmenter leurs revenus. Dans certains cas, le fait qu'ils et elles étaient les seuls du ménage à subvenir financièrement aux besoins de la famille ou qu'ils voulaient accumuler plus d'argent pour réaliser un projet personnel expliquaient en grande partie le cumul d'emplois et le fait qu'ils et elles se soient aussi engagé·e·s dans le travail de plateforme.

4.2.2 - Le travail de plateforme

C'est au vu des trajectoires d'immigration et d'intégration en emploi présentées ci-haut que nous avons cherché à comprendre comment s'inscrit le travail de plateforme dans le parcours des nouveaux·elles arrivant·e·s. Pour ce faire, nous voulons d'abord mettre en lumière les motifs et les déterminants qui ont poussé ces personnes à se tourner vers le travail de plateforme, comprendre comment ces travailleur·euse·s expérimentent le travail de plateforme au quotidien, c'est-à-dire quels sont les avantages et difficultés qu'ils et elles perçoivent, mais aussi tenter de voir si les participant·e·s développent des stratégies visant à améliorer leur situation.

Lorsque qu'on demande aux participant·e·s d'expliquer pourquoi ils et elles ont décidé de se tourner vers le travail de plateforme, la quasi-totalité d'entre eux et elles abordent trois éléments centraux : [1] les insatisfactions et les contraintes auxquelles ils et elles étaient confronté·e·s avant de travailler sur les plateformes, [2] la recommandation d'un proche et [3] les caractéristiques avantageuses de ce type d'activité.

4.2.2.1 - Les situations insatisfaisantes et contraignantes

À l'exception de ceux et celles qui avaient déjà obtenu un emploi correspondant à leurs qualifications et à leurs attentes⁵⁷, les situations les « contraignant » à investir le secteur des plateformes évoquées par les participant·e·s renvoyaient en grande partie sur les conditions de travail des emplois précédemment occupés. Pour nos participant·e·s, et comme nous l'avons vu, il s'agissait trop souvent d'emplois pour lesquels ils et elles étaient surqualifiés, mais aussi des emplois majoritairement manuels, offrant une faible rémunération et présentant plusieurs contraintes de travail, telles que le soulèvement de charges lourdes, le travail répétitif, l'obligation de rester longtemps debout, le rythme de travail rapide, la charge de travail élevée, le fait d'entrer en contact avec de la clientèle difficile, ainsi que la faible autonomie au travail. N'étant pas en mesure de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications, ils et elles se sont donc engagé·e·s dans des secteurs d'activités comme celui de la restauration, de la vente ou du travail de manutention dans les entrepôts.

Pour les participant·e·s qui étaient aux études, dont Charif, Safiya, Chams, Kumar, Yusuf et Bwerani⁵⁸, ces conditions de travail jugées pénibles avaient notamment pour effet de diminuer leur concentration pendant leurs cours et lors de la réalisation des travaux scolaires, en plus d'avoir un lourd impact sur leur « niveau d'énergie ». À cela s'ajoute également le manque de flexibilité de ces emplois qui ne permettent pas toujours d'ajuster adéquatement les heures et horaires de travail aux besoins liés aux études. Plus largement, pour Souleyman, Ghali, Karim, Yassir, Malik et Yusuf, qui n'étaient plus aux études, mais qui n'avaient toujours pas réussi à trouver un emploi à la hauteur de leurs qualifications, l'effet itératif de l'accumulation des mauvaises expériences de travail au sein d'emplois dits « non qualifiés » constituait une autre raison majeure pour laquelle ils décidèrent de se tourner - ou de rester - sur les plateformes numériques de travail.

Les contraintes rencontrées par les participant·e·s avant d'avoir commencé le travail sur les plateformes ne se limitaient pas qu'aux conditions de travail des emplois précédemment occupés, mais concernaient également les situations financières difficiles dans lesquelles ces personnes se

⁵⁷ Nous faisons ici référence aux quatre des dix-sept participant·e·s interrogé·e·s.

⁵⁸ Il importe de préciser que certains participants ont commencé le travail de plateforme alors qu'ils étaient toujours aux études, puis ont continué d'y travailler une fois qu'ils avaient terminé leurs études, faute d'avoir trouvé un emploi jugé convenable.

trouvaient. Pour Inas, Moussa, Yanis et Élodie, qui avaient déjà un emploi correspondant à leurs qualifications et à leurs attentes, les contraintes de type économiques sont les facteurs ayant le plus influencé leur décision de travailler sur les plateformes. Dans le cas d'Ines et de Yanis, c'est plus particulièrement le fait que leur conjointe n'avait pas encore trouvé un emploi et qu'ils étaient la principale ou l'unique source de revenu au sein du ménage qui expliquait leur besoin de cumuler deux emplois à la fois :

J'ai commencé à travailler pour un soutien de plus sur mon salaire, c'est ça. [...] Je travaille 40 heures, des fois 35, plus Uber. Vous savez quelque qu'un qui a de la famille y travaille. On ne peut pas dire un salaire minimum, parce que moi mon salaire c'est plus que le salaire minimum. Quelqu'un qui a deux enfants, la femme ne travaille pas, c'est automatiquement, il faut que je trouve un deuxième travail pour stabiliser le financement que je dépense chaque mois. (Inas, E5)

Pour certain·e·s participant·e·s, c'est également en raison de la perte d'un emploi, de l'impossibilité à trouver un emploi et de la diminution des revenus - notamment en raison de la mise en place des mesures sanitaires pour contrer la pandémie de COVID-19 - qui expliquait en partie le recours au travail de plateforme. Confronté à ces situations, les plateformes devenaient ainsi une option intéressante parmi le peu d'options disponibles sur le marché du travail.

Cette situation a notamment été vécue par Élodie qui travaillait pour un hôtel et un casino, pour qui la COVID-19 a impliqué une diminution majeure de ses heures de travail et de ses revenus, mais aussi pour Kumar et Chams, tous deux des étudiants ayant perdu leur emploi :

Because of Covid I lost my job. And the delivery job was on all through the pandemic that's why most of the students decided to go on delivery jobs. (Kumar, E15)

J'ai commencé pendant la pandémie parce que j'étais à l'école. L'école a fermée et c'était en ligne. En plus j'ai perdu [mon] travail. Je travaille dans [l'usine]. L'usine fermé. Et c'est mon ami m'a conseillé [de] faire la livraison. (Chams, E2)

Pour Malik qui avait quant à lui terminé une formation menant à un poste de conseiller en immigration, le ralentissement de l'immigration en contexte pandémique a fait en sorte que peu d'organismes ou d'entreprises n'embauchaient pour ce type de poste :

[L]'année passée j'ai fait une formation qui m'a pris beaucoup de temps où je ne pouvais pas faire un autre travail, même à temps partiel. C'était une formation dans le domaine du droit en tant que consultant en immigration. Bah j'ai fini en décembre et après j'ai cherché, comment dire, de postuler dans le domaine, mais avec la crise du COVID [...] l'immigration est pas mal en stand-by on va dire. Je n'ai pas pu intégrer un bureau d'avocat, mais ça, ça reste en stand-by. (Malik, E11)

Pour Yanis également, la COVID-19 a engendré un stress financier en raison des pertes subites d'emploi dans des secteurs durement touchés par la pandémie, comme celui de l'aviation :

Nous on a tout fermé en mars 2020. Là j'ai compris une chose. Il faut avoir plusieurs sources de revenus. On a reçu des ordres pour fermer la compagnie. Je me dis on n'est toujours pas à l'abri de se retrouver au chômage. Il y a des gens qui travaillent avec moi et qui ont été licenciés. Ils ont arrêté le travail à cause des raisons économiques, pas pour d'autres raisons. (Yanis, E10)

Certaines contraintes économiques comme le coût de la vie élevé au Canada, et notamment le coût élevé des logements⁵⁹, comme dans le cas de Souleyman, expliquerait pourquoi les participant·e·s ont eu besoin de cumuler deux emplois :

C'était fou, c'était beaucoup de travail. Imagine tu travailles de 8 :00 à 16 :00. Et puis tu retournes chez toi à la maison, tu prenais une douche, tu mangeais et puis tu allais travailler à un deuxième job. C'était fou ! [...] Parce que la vie ici ce n'est pas... C'est très cher. Beaucoup de taxes. Il faut que tu, il y a un minimum qu'il faut que tu fasses. Quand j'étais à Ottawa, j'ai payé 1400 \$ pour un trois et demi ! (Souleyman, E4)

Le cumul d'emplois ne se limitent toutefois pas qu'aux personnes vivant avec leur famille. Comme nous l'avions vu précédemment, les étudiant·e·s internationaux·ales ont aussi de la difficulté à joindre les deux bouts, puisque la limite de 20 heures de travail leur étant imposé ne leur permet pas d'assumer l'ensemble de leurs obligations financières dont le coût des études, du logement, de la nourriture et des activités sociales. Pour contourner cette restriction, certain·e·s d'entre eux et elles se sont tourné·e·s vers le travail autonome, une forme d'emploi qui, bien que précaire, s'inscrirait dans un espace juridique flou rendant possible l'amélioration de leur situation économique. C'est le cas de Charif qui doit déboursier 10 000 \$ par session pour ces études tout en subvenant à ces besoins quotidiens :

Avec les restaurants je ne peux pas dépasser les 20 heures par semaine. Au pire, c'est 25 heures par semaine. Mais en tant que travailleur avec Uber ou Skip, en tant que travailleur autonome, [tu n'es] pas limité par le nombre d'heures. [...] [le salaire des plateformes] ce n'est pas assez pour un seul job. Il faut toujours avoir un plus avec Uber. Moi par exemple avec mon loyer, je le paie avec Uber. Et mes autres charges c'est avec le salaire du resto. Parce qu'avec un seul salaire je n'y arriverais pas. (Charif, E1)

⁵⁹Mentionnons qu'au moment de rédiger ce mémoire, la question de l'accès au logement constituait un enjeu médiatique et politique de premier plan. Une enquête réalisée en 2022 par le *Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec* montrait qu'une personne à la recherche d'un nouvel appartement devra payer 49 % plus cher son loyer que le prix moyen du marché locatif. Voir : Le Soleil (2022). La flambée des prix des loyers s'accélère au Québec, les régions plus touchées.

On notera également que pour certain·e·s, le cumul d'emploi est également motivé par le désir de réaliser des projets personnels comme c'est le cas pour Élodie qui, n'étant pas satisfaite de sa vie au Québec en raison de l'isolement et de l'éloignement avec sa famille, se préparait financièrement pour son déménagement :

Et puis l'année prochaine on va en France donc on met des sous de côté aussi pour repartir [haha]. Donc il y a aussi ça. Peut-être que si on ne rentrait pas en France, j'aurais peut-être un peu moins de pression et que du Uber je n'en ferai peut-être même pas. Mais là comme on repart, j'essaie de mettre un maximum d'argent de côté pour repartir tranquille. (Élodie, E17)

4.2.2.2 - La recommandation d'un proche

Confronté aux situations insatisfaisantes et contraignantes que nous venons de mentionner, la majorité des participant·e·s ont fait part de celles-ci à leurs proches qui leur ont conseillés de se tourner vers le travail de plateforme pour améliorer leur situation. Ces derniers avaient parfois eux-mêmes déjà travaillé sur celles-ci - ou alors quelqu'un dans leur entourage en avait fait l'expérience -. Dans tous les cas, le travail de plateforme était généralement considéré par les proches comme une expérience favorable lorsque comparé aux autres emplois leurs étant accessibles :

C'est un ami qui me tannait depuis un bout pour le faire. Bon après, moi quand je faisais avant la pandémie, je faisais le Reine Elizabeth, je faisais le casino. J'avais déjà entre 50-60 heures semaine, donc j'étais déjà bien occupé. Donc Uber... En plus ce n'était pas possible. Et puis quand il y a eu la pandémie, c'est vrai qu'il m'a tanné pas mal. Bon, moi je n'y croyais pas trop, si tu déduis l'essence, l'usure de la voiture, je lui dis : « Bon tu ne peux pas être bien-bien gagnant ». Et puis il me dit : « Non-non, tu vas voir, c'est pas mal et tout ». « Bah je vais le tester. Je vais m'inscrire et voir ce que ça donne et si ça me convient je vais continuer ». (Élodie, E17)

4.2.2.3 - Les caractéristiques avantageuses du travail de plateforme

Pour les participant·e·s qui ne parvenaient pas à trouver de meilleurs emplois, pour ceux et celles qui devaient concilier études-travail, ainsi que pour les personnes qui cherchaient à augmenter leurs revenus grâce à une activité de travail secondaire, le travail de plateforme constitue selon elles une meilleure option que le travail « régulier », notamment parce que pour elles, celui-ci fait référence aux emplois dits « peu qualifiés » et payés au salaire minimum. Cette réalité a par ailleurs aussi été

observée dans une seconde étude québécoise portant sur les livreur·euse·s de nourriture œuvrant sur les plateformes. L'autrice, Léa Coget, mentionnait à cet effet que

les discriminations à l'embauche dont souffrent les personnes issues de minorités visibles sont un facteur limitant considérablement les options sur le marché du travail. Ceci est nécessairement à prendre en considération lorsque nos répondants font des déclarations telles que « c'est la meilleure option » (Coget, 2020, p. 135).

Ainsi, pour les personnes immigrantes, le travail de plateforme leur permet souvent de gagner plus d'argent, d'accéder à une plus grande flexibilité en termes d'horaires, de diminuer leur exposition à des contraintes de travail et à des travaux pénibles, d'éviter d'être sous le joug d'un employeur, comme en témoigne plusieurs participant·e·s :

Tu te faisais peut-être 25 \$ de l'heure tu vois ? Facilement. [...] Donc après voilà, j'ai informé mon employeur, je lui ai dit : là il va falloir que tu cherches un autre caissier. (Yassir, E8)

Delivery job is fine, it pays more then the last job haha we can work according to our times, we don't have any boss on our heads. So yeah, it's pretty nice. [...] the minimum we earn is between like 25 to 30 dollars per hour, and the restaurant pays minimum wage, and that's like... Three times higher than that haha, almost. (Kumar, E15)

Comme nous le verrons plus bas, l'apport financier de ces plateformes est toutefois hautement variable et dépend de différents paramètres. Malgré cela, la grande majorité des participant·e·s se disait plutôt satisfaite de l'expérience de travail au sein des plateformes. Cette affirmation s'inscrit toutefois dans des contextes particuliers et temporaires. En effet, les situations professionnelles ou personnelles dans lesquelles s'inséraient les nouveaux·elles arrivant·e·s au moment de l'entrevue, telles que la poursuite des études, la requalification professionnelle, la recherche d'emploi, le ralentissement de certains secteurs d'activité en raison de la COVID-19, ainsi que le besoin d'augmenter le revenu du ménage, faisaient en sorte que ceux-ci acceptaient et appréciaient les conditions de travail offertes par ce type d'emplois. En effet, et comme nous le verrons plus en détails, le travail de plateforme est considéré par les participant·e·s comme une activité temporaire qui prendra fin dans un avenir rapproché. Ainsi, le rapport au travail de plateformes est avant tout un rapport utilitaire qui leur permet de gagner de l'argent rapidement sans devoir se conformer à des heures et horaires de travail contraignantes.

Ainsi, à l'instar de ce qui a précédemment été observé dans la littérature portant sur ce sujet de recherche, la majorité des nouveaux·elles arrivant·e·s interrogés appréciait la flexibilité que procurait le travail de plateforme ; la possibilité de commencer sa « journée de travail » au moment

souhaité et de la cesser à tout moment, est, selon les personnes interrogées, sans conteste l'une des caractéristiques les plus attrayantes de ce type d'emploi.

Pour les personnes souhaitant accéder à un emploi secondaire pour augmenter leur revenu jugé insuffisant, non seulement le travail de plateforme paie mieux que le travail « peu qualifié » auquel ils auraient accès, mais il permet aussi de passer plus de temps avec la famille et les amis :

Moi avant j'avais un deuxième job, je travaille dans un restaurant. Weekend, samedi, dimanche. Voyez-vous, je travaille de lundi jusqu'à vendredi chez Best Buy et samedi et dimanche je suis collé au resto. Tu vois quelqu'un qui a de la famille, c'est difficile pour lui, il voit jamais ses enfants. Tout son temps est plein. Donc qu'est-ce que je fais ? Bah, Uber ça m'a aidé beaucoup. (Inas, E5)

Quand tu travailles à Uber, tu peux travailler le moment où tu veux. C'est-à-dire, si tu veux le soir faire un pique-nique, partir faire un BBQ avec des amis, tu peux travailler là-dessus pendant la semaine. C'est-à-dire toi tu n'es pas... tu n'as pas un programme, tu n'as pas des horaires fixes. Donc c'est ça. Moi je pense c'est un bon travail secondaire disons. (Yanis, E10)

Plus encore, le travail de plateforme leur permettait de travailler au moment qui leur était opportun, celui où ils et elles se sentaient suffisamment en forme pour étendre la journée ou la semaine de travail. Comme l'ont souligné certain·e·s, contrairement au travail salarié avec des horaires contraignants, les travailleur·e·s de plateforme peuvent changer d'avis, notamment après une longue et épuisante journée de travail au sein de l'emploi principal ou lorsqu'ils ou elles veulent se reposer ou profiter de leur fin de semaine :

Si tu es tanné d'être là tu te déconnectes, puis tu rentres chez toi. Il n'y a pas à demander la permission de quelqu'un. Donc la flexibilité ! Comme je travaille tellement de jour, je suis tellement épuisé après mon travail régulier que j'ai envie de ne rien faire. Alors si je m'engage peut-être dans un restaurant ou bien dans un autre endroit et bien là il va falloir que j'y aille quand même, sinon je ne peux pas avoir la job. Mais avec ces jobs-là, si je n'ai pas envie de travailler bien... You know... Si je n'ai pas envie je ne travaille pas, *that's it*. (Moussa, E14)

Moussa

Moussa est un homme de 43 ans et originaire de la Côte d'Ivoire. Avant d'arriver au Québec, Moussa fit des études dans le domaine de l'informatique. Souhaitant changer de vie, et puisque la situation politique et sociale s'était aggravée dans son pays, il s'installa au Québec à titre de réfugié. Il occupa d'abord un poste au service à la clientèle pour une banque avant d'entreprendre des études dans un baccalauréat en comptabilité. Au moment de l'entrevue,

il travaillait à temps plein comme comptable pour le gouvernement fédéral, en plus de travailler à temps partiel sur les plateformes.

De la même manière, la possibilité de « rentabiliser » leur temps, de faire des heures de travail lorsqu'ils ou elles s'ennuient, qu'ils ou elles ont du temps libre ou lorsqu'ils ou elles ont besoin d'argent dans un moment précis constitue un attrait du travail de plateforme. C'est le cas notamment de Safiya, étudiante internationale, qui travaillait parfois aux petites heures du matin, lorsqu'elle n'arrivait pas à dormir et qu'elle voulait sortir de chez elle :

Moins de responsabilités et surtout que tu es... c'est un travail autonome, il faut savoir que tu es ton propre boss. Et en plus de ça qu'est-ce que j'aime c'est par exemple que je n'ai pas des heures fixes. Si je me réveille à 3h du matin, je peux lancer mon Uber, je peux travailler jusqu'à ce que je suis fatigué, vous voyez ? J'ai fait ça avant-hier. (Safiya, E13)

Pour les participant·e·s qui poursuivaient des études, ou comme Karim, qui entama une démarche de reconnaissance des diplômes, la flexibilité des plateformes permettrait donc de mieux gérer leur temps en fonction de leur horaire et de leur charge de travail étudiante.

Karim

Karim est un homme âgé de 30 à 40 ans, originaires du Maroc, marié et père de deux enfants. Avant d'arriver au Québec, il a fait des études en conception mécanique et occupa le poste de responsable dans une manufacture. Il arriva au Québec avec sa femme. Son diplôme n'étant pas reconnu, il travailla dans une usine à Laval pendant deux ans, après quoi celle-ci dû fermer en raison d'une mauvaise situation économique. Au moment de l'entrevue, il travaillait à temps plein sur les plateformes et réalisait un programme de reconnaissance des acquis.

Comme nous l'avons brièvement évoqué précédemment, le travail de plateforme permettrait également, selon certain·e·s étudiant·e·s internationaux·ales d'augmenter leur nombre d'heures de travail en contournant les contraintes imposées par leur permis d'études qui limite à 20 heures par semaine le nombre maximal d'heures que les étudiant·e·s internationaux·ales peuvent travailler. Cette manière de contourner les restrictions imposées par le visa d'études a également été observée auprès d'étudiant·e·s internationaux·ales travaillant auprès des plateformes numériques en Australie : « In addition, some workers believed that their contractor classification allowed them to work hours in excess of their visa restrictions. This was based on the legally

untested assumption that their payment by piece rather than hour abrogated their visa restrictions » (Barratt et al., 2020, p. 1654).

Quant aux participant·e·s avec des enfants, la flexibilité offerte leur permet de répondre à leurs obligations familiales, de passer plus de temps avec leur famille, ce que plusieurs autres emplois ne rendraient pas possible. C'est particulièrement le cas de Ghali et Malik qui devaient fréquemment se rendre à des rendez-vous médicaux :

[M]aintenant je travaille full time job. Full time pour Uber et Skip. [Pour moi] c'est pas plus payant [que mon ancien job], mais je suis à l'aise. Je ne veux pas réveiller tôt [le matin]. J'ai deux enfants aussi... J'ai un enfant handicapé et parfois j'ai des rendez-vous. Aucun boss n'accepte ça. [...] Parfois j'ai un rendez-vous chaque semaine. (Ghali, E3)

Reste [qu'avec le travail de plateforme] on gère notre temps. Moi j'ai une petite famille, j'ai ma femme, j'ai mon petit gars qui a deux ans, on a des rendez-vous chez le médecin, on a des obligations. Si je travaillais dans un entrepôt, je serais vraiment serré. Il va vous accorder une journée, mais la prochaine, il va dire : « Merci on va chercher quelqu'un d'autre ». J'ai opté pour cette option jusqu'à maintenant. (Malik, E11)

Plus globalement, alors que les participant·e·s devaient, par exemple, dans le cadre d'emplois salariés, travailler auprès de jeunes enfants agités, de client·e·s mécontent·e·s, d'employeurs ou de superviseurs contrôlants, les participant·e·s appréciaient l'autonomie que procurent ces plateformes, le fait de travailler seul·e et de ne pas avoir à entrer en contact avec la clientèle fréquemment :

La livraison tu montes, tu descends de la voiture, tu marches, tu vois des gens, puis tu discutes... Dès que tu arrives au restaurant, tu connais plein de monde. Dès que tu arrives, ils disent : « Allô [Safiya], tu as quelle commande ? » (Safiya, E13)

Il y a le fait aussi qu'avec Uber et Doordash là c'est ... Tu as beaucoup de liberté. Tu n'as pas d'emploi du temps, tu n'as pas de patron, tu ne deal pas avec les clients beaucoup donc tu es juste assis dans ta voiture, tu reçois une commande, tu vas le livrer. (Moussa, E14)

Il importe finalement de rappeler en terminant cette portion qui insiste en quelque sorte sur les « avantages » du travail de plateforme que la plupart des participant·e·s interrogé·e·s dans le cadre de ce mémoire poursuivaient des objectifs professionnels définis, tel qu'accéder à un emploi convoité ou gravir les échelons de leur emploi actuel et qu'ils se trouvaient donc dans une situation transitoire - poursuite des études, requalification professionnelles, recherche d'un emploi qualifié, en attente que la conjointe trouve un emploi -.

Pour celles et ceux qui étaient aux études, le diplôme devenait ainsi leur préoccupation centrale. L'obtention de celui-ci constitue donc la passerelle principale - et sur laquelle ils mettent l'emphase - vers un emploi correspondant davantage à leurs aspirations. Quant aux autres participant·e·s, certain·e·s étaient en attente d'une réponse positive de la part d'un employeur, d'autres attendaient le retour à la normale dans les secteurs d'activités lourdement affectés par la pandémie. Pour d'autres, cumuler deux emplois était nécessaire dans le contexte où ils avaient besoin d'augmenter leurs revenus puisqu'ils étaient pratiquement les seuls à subvenir financièrement aux besoins de la famille. Dans tous les cas, le travail de plateforme constitue non seulement un moyen rapide d'améliorer momentanément ses conditions de travail en contournant le travail salarié précaire, mais il constitue également un moyen à court terme pour atteindre une réelle intégration professionnelle, ou pour le dire autrement, pour atteindre les objectifs personnels et professionnels que les participant·e·s se sont fixés :

Avec Best Buy je suis en train d'aller un poste à l'autre, de s'améliorer, donc c'est sûr que le salaire va être mieux qu'avant. Et ma femme elle a une maîtrise en droit. Elle aussi elle cherche un travail sérieusement. Donc certainement qu'on va éliminer Uber. (Inas, E5)

Le fait que cette activité s'inscrive dans une période transitoire, permet donc en quelque sorte de rendre ce travail attrayant - ou de mitiger les aspects négatifs - aux yeux des participant·e·s qui, malgré tout, expriment plusieurs frustrations à l'égard de ce type d'activité.

4.2.2.4 - Difficultés rencontrées par les travailleur·euse·s de plateforme

Sans surprise, et à l'instar de ce que l'on observe dans la littérature, de nombreux·euse·s participant·e·s éprouvaient ainsi tout de même d'importantes insatisfactions en lien avec le travail de plateforme.

4.2.2.4.1 - Rémunération instable ou insuffisante

Étonnamment, même si les caractéristiques ayant poussé les travailleur·euse·s à délaisser les emplois plus traditionnels pour le travail de plateforme était en grande partie attribuable à l'augmentation des revenus, les problématiques rencontrées par les participant·e·s en lien avec ce

type d'activité concernaient principalement la rémunération et plus spécifiquement sa fluctuation ou son instabilité :

[L]es paies ça fluctue. [Parfois] ils vont t'envoyer dans un voyage avec une bonne paye, des fois ils vont t'envoyer à une place ou c'est vraiment-vraiment pas bon. Une fois que tu fais la course et que tu enlèves toutes les dépenses que la course a engendrées, bah tu ne fais même pas d'argent, si tu prenais cette course, ça te coûterait même de l'argent. Donc la paie fluctue trop. Bah [parfois] attendre un peu dans les restaurants ça peut être un peu long. [Parfois] aussi tu peux travailler pour rien. [Parfois] tu peux sortir et puis ce n'est pas occupé. Et puis tu peux passer peut-être une heure à attendre. Donc soit ce n'est pas occupé, soit les commandes ne sont pas payantes donc là tu rentres à la maison. (Moussa, E14)

[Le problème] c'est la paye qui n'est pas constante. Genre ça varie à chaque fois, il y a des journées qui sont bonnes, d'autres qui sont moins bonnes, tu n'es jamais sûr de quel montant tu vas avoir en fait. (Bwerani, E9)

Cette fluctuation du revenu s'explique d'abord par les habitudes de consommation des utilisateur·trice·s des divers services de plateforme. En effet, la demande pour la livraison de nourriture est généralement forte qu'à des moments précis. Ainsi pour assurer de bons revenus, les travailleur·euse·s doivent, par exemple, travailler à l'heure du souper, les fins de semaine ou lors des jours fériés, des jours de pluie ou des événements sportifs, faute de quoi il sera plus difficile d'obtenir des gains intéressants :

Les fins de semaine, les vendredis, les samedis et les dimanches, ça [ce sont] les meilleures plages horaires. Parce qu'il y a plus de demandes pour les courses et ça devient beaucoup plus rentable. Mais l'été c'est vraiment très variable, mais tu oublies les semaines parce que c'est mort et dès qu'il commence à faire chaud, les gens vont au parc, donc il n'y a moins de demandes, c'est tout. Les seules demandes, ça reste... bah les jours de match, ou bien les vendredis, samedis et dimanches. (Charif, E1)

Des résultats similaires ont également été observés par d'autres études, dont on peut citer celle de Jamil et Noiseux :

our findings show that weekends (Thursday to Sunday) are the most desired working periods for almost all active drivers. They represent an important inducement in the drivers' decisions about structuring their working hours. Almost all drivers agreed that working during weekends is more lucrative, even when considering the increased number of Uber-drivers on the road. [...] Overall, in these matters, our findings show that the bulk of drivers structure their working shifts not so much around their individual preference, but directly in line with market demand.

Même lors des périodes achalandées, certain·e·s travailleur·euse·s éprouvaient également des difficultés à obtenir des commandes, comme si l'activité reposait parfois sur la chance :

Je suis un peu tanné [de travailler pour les plateformes]. C'est beaucoup d'attentes tu vois ? [...] Samedi je n'ai quasiment pas eu d'attente, ça a sonné, j'ai fait 10 commandes dans la matinée. Quand ça se passe comme ça, c'est super tu vois ? Mais je suis sortie vendredi, j'ai attendu deux heures et demie et je n'ai rien eu du tout... Ça... T'sais j'ai même pas fait un refus rien, ça n'a juste pas sonné du tout. Donc quand c'est comme ça, c'est vrai que c'est un peu décourageant. (Elodie, E17)

Dans le contexte de la pandémie, la rémunération est aussi lourdement influencée par les mesures sanitaires en place, et plus précisément en fonction de l'ouverture ou de la fermeture des salles à manger :

En hiver ça marche beaucoup mieux. En hiver c'est sans arrêt. Je ne sais pas si c'est juste la pandémie, mais en hiver c'était vraiment bon. Et puis quand les restos ont réouvert, il y a eu un grand ralentissement. Mais dernièrement ça a repris un peu. Je ne sais pas si les gens sont tannés... Il fait tellement humide dehors, les gens ne veulent peut-être pas aller dehors non plus. C'est un peu comme en hiver. Et puis les restaurants, aussi. Tout le monde voulait aller au restaurant parce que ça faisait longtemps, mais maintenant ça va... Je pense que les gens. Tout le monde est déjà allé au restaurant une ou deux fois, mais ça a commencé à reprendre un peu. (Moussa, E14)

Dernièrement il n'y a pas trop de commandes. Avec les mesures sanitaires qui se sont assouplies, les gens sortent, ils sortent dans les parcs, ils partent manger au resto. [...] Au début de la pandémie, c'était très rentable. (Souleyman, E4)

Selon des participant·e·s qui travaillaient déjà pour les plateformes avant la pandémie, les nombreuses fermetures définitives ou temporaires des entreprises en raison des mesures sanitaires ont par ailleurs eu pour effet d'augmenter le nombre de livreur·euse·s et ainsi diminuer significativement leur revenu. Ghali estimait par ailleurs à cet égard que les plateformes jouissaient désormais d'un plus grand pouvoir sur la détermination des tarifs liés aux courses en raison de l'augmentation du nombre de livreurs :

Ce n'est pas payant comme l'année dernière. Par exemple, 2018, 2019, même 2020, ce n'est pas la même paye. [...] Tout le monde fait de la livraison maintenant. Parce que tout le monde fait de la livraison. Parce que Uber, they don't care about delivery guy. [...] C'est la stratégie du diable. Au début ils ont commencé à payer les gens, à bien payer ok ? Ils donnent 5 \$ sur chaque livraison. Maintenant, ils ont augmenté le nombre de livreurs et la paye... dropped ! (Ghali, E3)

Ce constat s'éloigne ainsi des conclusions d'une étude polonaise réalisée en 2020 qui montrait que les livreur·e·s de nourriture œuvrant sur les plateformes tiraient profit du contexte pandémique en raison de l'augmentation de la demande de livraisons et de l'augmentation des revenus et de la stabilité qui s'en accompagne (Polkowska, 2020) et rejoint plutôt les résultats de Stephany et coll (2020), pointant vers le fait que l'augmentation du nombre de travailleurs sur ces plateformes avait eu pour effet d'accentuer la compétition entre travailleur·euse·s ayant à terme,

comme impact, l'accroissement de l'instabilité des contrats et la baisse générale des revenus. Il importe toutefois de préciser que l'étude de Polkowska s'appuie sur des données obtenues lors de la première vague de la pandémie, soit entre mars et avril 2020, c'est-à-dire lors du premier grand confinement, alors que la nôtre porte sur des données inscrites dans un contexte de pandémie qui s'échelonne sur plus d'un an - et marqué par la fluctuation des mesures sanitaires contraignantes -. Ainsi, nous retiendrons ici qu'il est possible que l'instabilité croissante du marché du travail ait eu pour effet d'augmenter continuellement le nombre de travailleur·euse·s de plateforme, ce qui pourrait avoir pour effet d'introduire une mise en compétition accrue entre les travailleur·euse·s⁶⁰.

L'instabilité des revenus liés au travail de plateforme s'explique également, toujours selon les participant·e·s rencontré·e·s, par le mode de rémunération. Contrairement aux livreur·e·s salarié·e·s, les travailleur·euse·s de plateforme ne sont pas payé·e·s à l'heure et ne peuvent profiter d'un revenu assuré lors des « temps morts ». Elle serait par ailleurs aussi causée par la fluctuation des modalités d'intervention des plateformes eu égard à la rémunération. Comme nous l'avons mentionné précédemment, ces dernières offrent des incitatifs monétaires afin de stimuler l'activité à des périodes précises. Fait intéressant à noter à cet égard, alors que certain·e·s participant·e·s affirmaient qu'ils et elles ne travaillaient que pendant les périodes où les bonus sont offerts, d'autres tentaient plutôt de les fuir afin d'éviter qu'il y ait trop de monde sur la route ou trop de livreur·euse·s connecté·e·s en même temps sur la plateforme :

[Les plateformes] augmentent l'amplificateur à l'heure du dîner et à l'heure du souper pour attirer les travailleurs, mais comme je vous ai dit avec le Corona, il y a tellement de gens qui ont perdu leur travail qui se sont mis à faire la livraison, que tu peux par exemple passer une heure à attendre. Alors qu'avant le Corona, c'est nous qui refusions le travail. Donc tu sélectionnais pratiquement toutes tes livraisons. Par exemple, si c'est trop loin tu peux ne pas la faire. Voilà. (Safiya, E13)

À ce sujet, certains participant·e·s se sont également plaints des brusques - et parfois drastiques - changements tarifaires imposés par les plateformes, ainsi que de l'opacité de l'information sur les courses. Au dire des participant·e·s, puisque les entreprises qui détiennent ces plateformes bénéficient d'un important de bassin de main-d'œuvre depuis le début de la pandémie,

⁶⁰ S'appuyant sur des données d'un petit échantillon et puisque cela ne constituait l'objectif visé, cette étude n'est pas en mesure de confirmer cette hypothèse qui, pour être vérifiée, nécessiterait l'utilisation d'une méthode quantitative systématique et rigoureuse.

celles-ci peuvent se permettre de diminuer les revenus des livreur·euse·s, puisque de toute façon, quelqu'un finira par accepter les requêtes :

C'était plus payant avant parce que là Uber, ils ont remis à une mise à jour ; ils nous paient moins. Il y a tellement de livreurs que maintenant... Avant c'était minimum, on va dire 7 \$ la commande. Là c'est maximum 3\$. Imaginez. C'est devenu un désastre malheureusement de ce côté-là. [...] Si on fait la différence de 2019 où j'ai commencé et en 2020, puis en 2021, ils ont pratiquement baissé de 40 %. (Safiya, E13)

En se basant sur des conversations avec des client·e·s, Yassir croit quant à lui qu'Uber Eats profiterait de la dissimulation des informations sur les paiements pour accaparer une partie des pourboires :

J'ai attendu comme 45 minutes au restaurant... J'appelle le client je lui dis : « C'est un truc de fou, ça va prendre beaucoup plus de temps que prévu. » Et le monsieur au téléphone me dit : « Ah non, pas de stress, pas grave. Prends ton temps ». Après je prends la commande. Après, on commence à parler [le client et moi] : « Ah c'est difficile ? », « Ouais, là j'ai attendu 45 minutes ». Il me dit : « [Ne] t'inquiètes pas en tout cas, moi je t'ai tippé 5 \$ et merci beaucoup pour m'avoir livré. » Après je check dans la commande : il [n'y] a pas de tips dans la commande. Soit il m'a menti... Mais il n'avait aucun intérêt à me mentir. Tu vois ? Genre c'était un gars qui habite dans une tour, au 30e étage. Il a l'air assez riche tu vois ? Il ne l'a pas... Il n'a aucune raison pour qu'il me mente. (Yassir, E8)

Paradoxalement, cette instabilité en vient donc à peser sur la flexibilité tant recherchée pour les livreur·euse·s. Afin d'assurer la rentabilité de leurs activités, certain·e·s doivent travailler à des moments précis, c'est-à-dire lorsque la demande pour les commandes augmente. Certain·e·s adoptaient toutefois la stratégie inverse qui consistait à travailler au moment où il n'y a pas trop de voitures sur les routes, ni trop de livreur·euse·s sur l'application. Ce manque de flexibilité est d'autant plus vrai pour les utilisateur·trice·s de la plateforme SkipTheDishes qui doivent, avant de pouvoir travailler, sélectionner à l'avance leur plage horaire et qui n'ont parfois qu'accès aux mauvais quarts de travail, comme l'illustre Charif :

Skip, l'inconvénient c'est que tu dois mettre tes disponibilités de shift, mais même si tu dis que tu es disponible de 17 :00 de l'après-midi jusqu'à 22 :00 on va dire, [tu n'es] pas sûr d'avoir ce shift-là parce que tu n'es pas le seul sur la plateforme. Il y a trop de monde et c'est Skip qui t'affecte les shifts en fin de compte. Toi tu mets tes disponibilités et eux, selon les plages horaires disponibles, ils vont t'affecter. Je ne sais pas comment ils font, je ne sais pas comment ça se passe pour calculer le nombre de livreurs sur cette plage horaire parce qu'on [n'a] pas vraiment cette information, donc c'est ça. Moi, des fois, je me retrouve avec des chiffres de minuit à 3 :00 du matin, des fois de 7 heures... [Parfois] je me retrouve avec des semaines à ne pas travailler. Parce que les shifts sont.... Bah [ce sont] des chiffres qui ne sont pas rentables, qui ne sont pas possibles à faire. (Charif, E1)

Aux éléments que nous venons de mentionner, le revenu est également plus instable en raison de la volatilité des coûts liés à la réalisation de l'activité. Étant des travailleur·euse·s autonomes, les travailleur·euse·s de plateforme doivent payer pour les frais d'exploitation, comme le coût des réparations du véhicule, des données mobiles, de l'essence. Au dire des participant·e·s, ces dépenses courantes affectent grandement la rentabilité de l'activité :

[Le salaire], ce n'est pas extraordinaire. Il y en a qui calcule comment dire [haha]... Sans calculer l'amortissement du véhicule, sans tout ça... Moi je vois tout ça, je travaillais en tant que gérant d'entreprise, j'ai la manie des chiffres. Ce n'est pas aussi rentable. Quand tu vois que l'odomètre augmente rapidement, que tu carbures chaque jour, que le véhicule s'use les pneus que ça devrait te tenir deux ans, trois ans, bah ça ne tient même pas un an. Ça s'use, surtout ici à Montréal. [...] Uber sait calculer, c'est-à-dire qu'avec Uber Eats tu as plus de courses, mais le revenu au kilomètre est vraiment bas. C'est-à-dire que tu te retrouves à faire 200 kilomètres par jour pour avoir juste 200 \$. Incluant les charges, l'amortissement du véhicule, on va dire que ça fait dans ta poche 100 \$ pour un effort de presque 10 - 11 heures par jour. (Malik, E11)

À l'usure de la voiture, entraînée par l'utilisation excessive de leur voiture - notamment pour les travailleur·e·s de plateforme à temps plein -, s'ajoute ainsi l'augmentation fulgurante du coût de l'essence au Québec depuis le début de la pandémie en 2020, une augmentation des dépenses qui n'est pas compensée par une augmentation de leur revenu :

Le gaz maintenant c'est 1,36\$. C'est très cher ! La semaine dernière j'ai investi 1000\$ dans ma voiture. Les *beering*, les tables de suspension, les pneus, le gaz aussi c'est juste... Je te dis quelque chose, ce n'est pas rentable comme le passé. (Ghali, E3)

Les contraventions constituent aussi en quelque sorte des « frais d'exploitation » majeurs pour les participant·e·s œuvrant à Montréal. En l'absence d'espace de stationnement dans les rues, ces personnes devaient parfois laisser leur véhicule à des zones interdites pour quelques minutes seulement :

Surtout au centre-ville, les gens où tu vas livrer, il n'y a pas où stationner. La police on dirait on est leur ennemi. Ils passent leur temps à mettre des tickets même si on a les flasher. Normalement quand on met des *flashers* et qu'on met l'autocollant Uber ou quelque chose derrière normalement ils ne sont pas supposés nous faire ça. (Safiya, E13)

Force est de constater que, bien qu'elles soient confrontées à ces situations, les personnes interrogées élaborent néanmoins des stratégies visant à maximiser leur profit et à améliorer leur expérience de travail sur les plateformes. Celles-ci semblent varier selon la situation particulière des livreur·euse·s - à temps plein sur les plateformes ou à temps partiel - et l'endroit où ils ou elles exercent leur activité - métropole ou non -.

La méthode la plus souvent utilisée par ces personnes, consistait à travailler « au moment opportun ». Il s'agit-là notamment de débiter leur travail lorsqu'ils estiment que la demande sera à la hausse afin d'éviter les temps morts non-rémunérés. Comme nous le mentionnions dans la section précédente, dans le secteur de la restauration la demande est grandement influencée par les heures et jours de la semaine, les conditions météorologiques, les saisons, les événements sportifs et les jours fériés, etc. Dans le contexte particulier de la pandémie, les mesures sanitaires ont également eu un effet notable sur l'accroissement ou la diminution des commandes de livraison de nourriture. Procédant d'abord par tâtonnement, les livreur·euse·s apprennent ensuite progressivement à trouver les moments clés pour se connecter aux plateformes, c'est-à-dire les moments où c'est à la fois optimal selon leurs disponibilités et selon les revenus qu'ils et elles espèrent obtenir :

Le mercredi avant, j'en faisais du Uber et puis après c'est tombé, ça ne payait pas donc j'ai arrêté d'en faire. Donc finalement je ne sais pas ce que ça vaut le mercredi, mais ça fait un petit bout que je n'en fais plus le mercredi parce que ça ne valait pas la peine. [...] Après voilà, s'il y a des jours... par exemple si un mercredi soir il va pleuvoir et il va avoir un match des Canadiens t'sais comme... bah peut-être que mercredi soir je vais y aller parce que du coup il pleut, il y a un match. T'sais bon, ça peut-être plus payant. L'autre fois quand il y a eu la fête du Québec ou du Canada, bah il y a un mercredi soir ou j'y suis allé. Puis je crois qu'il y avait un match. [...] Donc voilà souvent aussi la météo, les événements tout ça. Si je suis disponible, je vais un petit peu en faire. (Elodie, E17)

Ouais je vais prévoir un peu. Disons samedi il y a un match, bah je vais prendre comme deux shifts de quatre heures. Je vais travailler plus parce que je sais que je vais gagner plus. (Bwerani, E9)

Certain·e·s travailleur·euse·s ont également essayé plusieurs plateformes pour voir laquelle d'entre elles était la plus payante. Certaines de ces plateformes fonctionnent différemment ; la plateforme SkipTheDishes oblige les travailleur·euse·s à choisir une plage horaire disponible, alors que pour Uber Eats il est possible de travailler au moment souhaité. Certaines plateformes offrent également des bonus ou des tarifs fixes plus intéressants. Les travailleur·euse·s ont généralement leur préférence par rapport à la plateforme utilisée. Néanmoins, il était très fréquent de voir ces personnes œuvrer sur plusieurs plateformes à la fois pour recevoir le plus de courses possibles ou pour effectuer la course la plus payante. Contrairement à ceux et celles qui travaillent davantage pendant la période des bonus, Safiya préfère quant à elle travailler lorsqu'il y a moins de livreur·euse·s sur les routes et qu'il y a moins de voiture sur les routes :

Depuis le Corona, il y en a plein de monde qui ont perdu leur travail qui se sont mis malheureusement à faire de la livraison. Donc il y a plus de livreurs que de commandes. Donc maintenant., admettons si je sors travailler en plein rush où il y a tout le monde qui est dehors, je

vais me mettre à faire une livraison par heure et ça ne va pas être rentable. Donc de préférence, quand tout le monde rentre, je sors et je travaille même si par exemple sur Uber, sur les heures que je travaille, l'amplificateur il est bas. Mais je travaille vous voyez ? Donc c'est mieux de faire trois commandes qui me font 20 \$ de l'heure qu'une commande qui va me faire 18 \$ vous voyez. [...] trafic. Je ne veux pas travailler dans le trafic parce que ce n'est pas [payé]. Tu vas perdre beaucoup plus d'essence. Il faut toujours travailler d'une manière stratégique et intelligente. Comme je vous ai dit, on fait tout pour gagner le plus et dépenser le moins. (Safiya, E13)

Certain·e·s travailleur·euse·s de plateforme pouvaient également surmonter les problèmes de fluctuation des revenus en étirant la journée de travail, ce qui se traduit, il faut le dire, par une intensification du travail. Ainsi, lorsque les commandes se font moins nombreuses et que les revenus sont inférieurs à ce qui est attendu, certains travailleur·euse·s vont augmenter le nombre d'heures de travail sur les plateformes pour arriver, en bout de ligne, au même bénéfice que lorsque la demande était plus élevée :

Il y a des moments dans l'année où c'est vraiment mort. Donc, ça devient peut-être moins intéressant, mais moi je réussis toujours à avoir le bénéfice pour la journée. Peut-être je travaille un peu plus d'heures que prévu, mais au final, ça me revient toujours correctement pour moi. [...] Tu fais plus d'heures, mais tu as toujours le même bénéfice. (Yusuf, E12)

La question de l'emplacement géographique à partir d'où les participant·e·s travaillent, ainsi que du nombre de kilomètres qu'ils ou elles sont prêt·e·s à parcourir sont aussi des éléments importants dans le calcul que les participant·e·s font avant d'accepter une course. C'est le cas de Karim qui n'acceptait aucune livraison en bas de 1,5 \$ le kilomètre parcouru et de plusieurs participant·e·s qui utilisaient deux plateformes à la fois pour comparer les bénéfices du rapport entre la distance et le revenu. Le temps parcouru pour se rendre à la destination est d'autant plus important pour les participant·e·s qui travaillent à l'extérieur de Montréal. En effet, ces personnes doivent généralement parcourir de plus longues distances et ne sont bien sûr pas payées pendant les moments où elles reviennent vers la zone des restaurants, comme le souligne Moussa, un résident de la Rive-Sud de Montréal :

Les courses qui vont au-delà de dix kilomètres ce n'est pas vraiment payant. Si je prends une commande au DIX30 et ma livraison est à Candiac, bah là c'est bien beau y aller, mais au retour ils ne vont pas me payer, puis je vais conduire un autre 10-15 minutes vide. Alors que si je suis au DIX30 et je prends une commande que je dois livrer à Brossard, bah si je livre à Brossard ou bien à St-Hubert, je dépose la nourriture puis en moins de cinq minutes je suis déjà au DIX30. Donc je conduis moins, puis je gagne plus de temps parce que là je peux avoir les commandes aussitôt. Donc j'évite d'aller trop loin. Moi je suis un peu plus *picky* que les autres, mais sur Doordash je pense que mon acceptation est 10 %. J'accepte 10 % des courses qu'ils m'envoient sur les 100 dernières, j'ai accepté 10 % [...] même que ça a baissé à 8 %. (Moussa, E14)

À l'intérieur même de Montréal, l'emplacement géographique revêt aussi une importance : les livreur·euse·s cherchent la plupart à éviter les embouteillages et le centre-ville, puisque le stationnement y est généralement moins accessible et les contraventions plus fréquentes :

Moi je n'entre pas le centre-ville, je fais Notre-Dame, Quartier St-Henri, LaSalle. C'est tout. Parce que moins de trafic, moins de problème de stationnement. (Chams, E2)

Non seulement les livreur·euse·s sélectionnent les commandes en fonction de la distance à parcourir et de la zone de prise en charge de la nourriture, mais ils ou elles regardent également les restaurants où ils et elles devront prendre la nourriture, sachant pertinemment que certains restaurants offrent systématiquement des services plus lents.

Dans une moindre mesure, d'autres éléments ont été source d'insatisfaction de la part des participant·e·s. Notons d'abord l'absence des protections sociales liée au travail de plateforme. Bien que peu de participant·e·s semblaient véritablement s'en inquiéter, certain·e·s affirmaient ne pas savoir ce qu'il adviendrait de leurs revenus s'ils ou elles subissaient un accident de voiture.

D'autre part, à l'instar de ce qui était observé dans l'étude de Polkowska réalisée auprès de livreurs œuvrant sur des plateformes lors du premier grand confinement, on constate aussi que certains des participants exprimaient des inquiétudes par rapport au fait de contracter le COVID-19 et de ne plus accéder à un revenu pendant leur période d'isolement. De plus, certains exprimaient des craintes concernant le fait qu'ils n'avaient pas de fonds de pension, comme en témoigne Malik :

Ce qui m'inquiète [c'est le] risque de tomber malade d'un jour à l'autre, moi je ne connais pas vraiment le système ici comment ça marche. On m'a aussi parlé de REER. Mais dans le volet santé, je ne sais pas. Ça, ça me fait un peu peur, mais qu'est-ce qu'on peut faire ? (Malik, E11)

En tant que femme, Safiya a, pour sa part, craint pour sa sécurité après qu'un client en état d'ébriété eut insisté pour qu'elle entre chez lui :

Oui j'ai déjà livré à un homme saoul où il m'a pratiquement tiré vers la maison. Et là je l'ai frappé avec sa livraison. J'ai appelé directement Uber et ils l'ont mis dans ma liste noire. Donc celui je ne vais plus jamais retomber dessus. Parce qu'il y a des histoires. (Safiya, E13)

De plus, même si les interactions avec les client·e·s et le personnel des restaurants étaient généralement de courte durée et qu'elles se déroulent la plupart du temps sans accrocs, il arrive que les participant·e·s éprouvent des insatisfactions à quelques occasions. C'est le cas par exemple de Yassir, qui ne parvenait pas à obtenir la coopération des travailleur·euse·s d'un restaurant pour

qu'on lui offre un cabaret de transport visant à assurer la qualité des services de livraison :

Il me donne la commande avec un smoothie. Je lui demande : « Est-ce que je peux avoir un cabaret ? » Il me dit : « Non pour une seule boisson, je ne peux pas te donner de cabaret. » Je lui dis : « Moi je suis sur un vélo, je ne peux pas... Je ne peux pas tenir le vélo comme ça, je suis pas une voiture, je vais laisser le smoothie dans un truc... Ça va être stable ! » Il me dit non. Alors je lui dis : « bah j'annule la commande ! » (Yassir, E8)

Pour terminer, notons finalement que ceux qui en faisaient une activité à temps plein, ainsi que ceux qui n'avaient toujours pas intégré convenablement le marché du travail depuis longtemps, étaient ceux qui se disaient les plus insatisfaits de leur expérience générale. En effet, pour Malik, Moncef et Ghali, le travail de plateforme constituerait davantage une option de « dernier recours » et le résultat d'une démarche d'intégration ponctuée de déceptions et de frustrations. Ces situations n'empêchent toutefois pas ces personnes de continuer à espérer qu'ils pourront un jour bénéficier d'une situation meilleure, comme l'illustre Malik :

Par rapport à Uber, moi ce n'est pas [pour] longtemps. [...] Je ne peux pas prévoir combien de mois ou combien de jours, mais une chose a [une] fin. Je suis très pragmatique, c'est-à-dire que si je veux que ça arrive à une affaire qui va aboutir. Je suis toujours dans le côté prévenance, c'est-à-dire que je vais arrêter avant de m'écraser. Mais toujours est-il que jusqu'à maintenant je n'ai pas trouvé une autre option qui me convienne. Par rapport à mes choix personnels, mais dès que mon côté professionnel, par rapport à mes études comme consultant en immigration, c'est sûr que je vais m'investir. Je ne vais pas gagner autant d'argent qu'Uber, mais toute chose à un sacrifice et avec le temps on y arrivera. (Malik, E11)

4.3 - Conclusion du chapitre des résultats

En guise de conclusion de cette présente section, rappelons que les motifs évoqués par les participant·e·s pour expliquer leur choix de migrer sont multiples, mais que pour la majorité espérait améliorer leur qualité de vie ou celle de leurs enfants et souhaitait entamer un parcours professionnel plus enrichissant. Le Québec est alors souvent vu comme une terre accueillante, prospère, un espace où il fait bon vivre et où il est plus facile de trouver un travail. De plus, le fait que le Québec soit une province francophone est également un élément important qui explique pourquoi les participant·e·s ont souhaité y migrer.

De façon complémentaire, on constate que la situation dans le pays d'origine est perçue par les participant·e·s comme plus souvent défavorable à leur épanouissement personnel et professionnel. Le manque de défis, l'absence d'emplois qualifiés disponibles sur le marché du

travail, les conditions de vie moins attrayantes semblent faire en sorte que ces personnes sont poussées à quitter. Pour quelques participants par contre, ce sont plutôt des situations inattendues ou intenable dans leurs pays qui a fait en sorte qu'ils ont choisi de quitter leur pays d'origine.

Dans le cas de cette étude, la moitié des participant·e·s étaient des résident·e·s permanent·e·s, alors que l'autre moitié étaient des résident·e·s temporaires. Pour la majorité des participant·e·s, le but à atteindre consistait à obtenir la résidence permanente au Québec et de s'y établir durablement. Ce plan s'échelonnait généralement sur plusieurs années et nécessitait de s'appuyer, chemin faisant, sur un ou plusieurs visas temporaires. Le permis d'études et le permis de travail (postdiplôme ou PVT) permettent ensuite à ces personnes d'accéder au Certificat de sélection du Québec (CSQ), celui-ci étant nécessaire pour être admis dans le Programme de l'expérience québécoise (PEQ). À cet effet, le passage par les études était donc bien souvent le moyen privilégié par les participant·e·s pour s'établir au Québec à partir de la catégorie de l'immigration économique.

Plus spécifiquement, nous avons distingué deux types de stratégies liés au passage par les études. La première stratégie consiste à réaliser des études postsecondaires à coûts très élevés - de plusieurs dizaines de milliers de dollars -, se situant dans le prolongement des expériences de travail et de la formation antérieures. Ce moyen peut être intéressant puisqu'il permet aux participant·e·s d'accéder à une formation québécoise, ce qui leur permettra probablement de faciliter leur intégration sur le marché du travail. L'autre stratégie consiste à instrumentaliser un parcours d'études, « déqualifiant » mais souvent beaucoup plus court, dans des centres de formation professionnelle afin de permettre, par la suite, l'obtention de la résidence permanente. On notera bien souvent à cet égard que les participant·e·s ont affirmé qu'ils et elles ne souhaitaient pas occuper un emploi en lien avec le domaine d'études pour lequel ils et elles s'étaient formé·e·s.

Comme nous l'avons vu, la plupart des participant·e·s connaissaient une ou plusieurs personnes de leur entourage qui résidaient déjà au Québec avant leur arrivée. Ces personnes agissent parfois comme des personnes-ressources, un réseau sur lequel ils et elles peuvent notamment s'appuyer pour bien s'installer, comprendre les subtilités du système d'immigration, s'orienter dans la ville, trouver du travail, améliorer leur situation professionnelle et accéder à un soutien financier au besoin.

Au moment de l'entrevue, la majorité des travailleur·euse·s de plateforme affirmaient qu'ils et elles appréciaient la vie au Québec et qu'ils et elles voulaient y rester à long terme, et ce, malgré les embûches et irritants qu'ils et elles pouvaient rencontrer. À cet effet, l'impossibilité de trouver un emploi qui leur convient, le coût élevé de la vie au Québec - et notamment du logement à Montréal -, le coût élevé des études, les politiques migratoires qu'ils et elles considéraient injustes, le froid hivernal et l'isolement sont autant de facteurs qui peuvent nuire à leur expérience. Certain·e·s participant·e·s souhaitent ainsi quitter le Québec pour retourner au pays d'origine. Pour elles et eux, ce sont surtout les mauvaises expériences de travail, ainsi que l'isolement par rapport à la famille et le manque de soutien, qui semblent avoir été des facteurs déterminants de ce retour. Fait à noter, ces dernier·ère·s avaient néanmoins la possibilité de revenir au Québec puisqu'ils et elles avaient obtenu leur résidence permanente.

CHAPITRE 5

Discussion

Arrivées au Québec depuis une dizaine d'années seulement, les plateformes numériques de travail ne cessent d'attirer un nombre croissant d'utilisateur·trice·s et de prestataires de services, et ce, malgré les conditions de travail dites « précaires » qu'elles proposent. Bien que les personnes immigrantes soient surreprésentées au sein des plateformes numériques de travail, peu d'études se sont intéressées à l'expérience qu'elles en font, aux motivations et déterminants qui les ont amenées à y travailler, ainsi qu'à leur trajectoire professionnelle post-migratoire. À première vue, leur forte présence dans ce type d'activité semble correspondre à un phénomène largement documenté qu'est celui des difficultés d'intégration socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s ; puisqu'elles parviennent difficilement à obtenir un emploi à la hauteur de leurs qualifications, les personnes immigrantes se tourneraient plus souvent vers des emplois dits « peu qualifiés » et précaires.

Dans le cas du travail de plateforme, qu'en est-il réellement ? L'objectif général de ce mémoire consiste à savoir quelle est la place des plateformes numériques de travail dans le parcours d'intégration socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s. Plus spécifiquement, nous souhaitons répondre aux questions suivantes : quels sont les motivations et les déterminants qui ont poussé les personnes immigrantes à travailler sur les plateformes numériques ? Constituent-elles un choix par défaut pour les personnes immigrantes qui ne parviennent pas à trouver un emploi correspondant davantage à leurs aspirations ? La précarité des conditions de travail offerte par les plateformes numériques est-elle concrètement vécue comme une source d'insatisfaction et un obstacle pour ces personnes ?

5.1 - Le parcours d'intégration socioprofessionnelle

Nous avons défini le parcours d'intégration socioprofessionnelle comme un processus s'inscrivant dans le temps. Il consiste en un cheminement comprenant plusieurs étapes qui a pour but l'obtention d'un emploi satisfaisant et dont les compétences requises correspondent aux

qualifications acquises par le travailleur. Cette intégration peut être plutôt longue ou courte, plutôt aisée ou difficile et l'objectif initial peut être, au moment de l'entrevue, atteint ou non. En fonction des situations qu'elles rencontrent, il est également possible que les personnes immigrantes redéfinissent leurs objectifs professionnels afin d'atteindre une certaine satisfaction en emploi, notamment lorsque les efforts pour parvenir à leurs fins semblent inatteignables.

En plus des différentes étapes de l'intégration socioprofessionnelle, les résultats de notre étude nous amènent à distinguer trois grandes « phases » à ce parcours : la phase prémigratoire, la phase post-migratoire et la projection dans l'avenir. Le **schéma 1** constitue une synthèse des différentes phases et étapes que peuvent connaître les nouveaux·elles arrivant·e·s œuvrant sur les plateformes numériques de travail dans le cadre de leur parcours d'intégration socioprofessionnelle.

SCHÉMA 1 - PROCESSUS (À LA FOIS LINÉAIRE ET ITÉRATIF) D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES IMMIGRANTES

1 - Phase pré-migratoire

- Formation scolaire et académique obtenue dans le pays d'origine ou à l'étranger
- Recherche d'emploi
- Expériences de travail

2 - Phase post-migratoire

- Poursuite des études
- Recherche d'emploi
- Procédure de reconnaissance des acquis
- Expérience de travail au Québec
- Réorientation professionnelle ou formation complémentaire
- Obtenir un emploi à la hauteur des attentes professionnelles ou personnelles



**Plateformes numériques de travail
(Activité temporaire)**

3 - Projection dans l'avenir

- Emploi ou poste convoité
- Amélioration du revenu ou attente que la conjointe trouve un travail
- Ouvrir une entreprise ou exercer une meilleure activité secondaire
- Retour au pays d'origine

5.1.1 - La phase prémigratoire

Dans le cas des personnes interrogées, le processus d'intégration socioprofessionnelle débute avant qu'elles arrivent au Québec (**phase prémigratoire**). Avant même leur arrivée, les participant·e·s ont suivi de la formation et parfois obtenu de l'expérience de travail dans le pays d'origine ou à l'étranger. Certain·e·s ont également tenté de trouver un emploi, mais en vain. Bien que dans certains cas, l'immigration constitue moins un choix et davantage la résultante d'une situation inattendue ou hors du contrôle de la personne (situation pouvant mettre en péril la sécurité de la personne, rencontre amoureuse fortuite, suivre les parents qui souhaitent migrer), le projet migratoire est souvent pensé et planifié à l'avance.

Ainsi, dès l'étape prémigratoire, la personne qui souhaite migrer développe des attentes et établit des objectifs personnels et professionnels. Dans le cas de nos participant·e·s, ces attentes et objectifs consistaient par exemple à occuper un emploi en lien avec leurs qualifications, à améliorer leur qualité de vie, à découvrir une nouvelle culture et à connaître une ascension professionnelle. Ces éléments s'inscrivent dans le « calcul migratoire » réalisé par la personne qui, avant de finaliser son choix, oppose les caractéristiques repoussantes du pays d'origine - accès difficile au marché du travail, faible perspective d'avancement professionnel, climat social et politique tendu, etc. -, aux caractéristiques attrayantes du Canada ou du Québec - territoire francophone, culture nord-américaine, territoire plus prospère, accès plus facile au marché du travail, etc. -. L'image idéalisée du pays d'accueil peut parfois décevoir les personnes qui, une fois installées, parviendront difficilement à intégrer le marché du travail ou éprouveront des difficultés en lien avec le système d'immigration, l'éloignement de leur famille ou le coût élevé de la vie au Québec. Ce projet peut être d'autant plus affecté négativement dans un contexte de pandémie où certains secteurs d'activités sont temporairement fermés ou ralentis en raison des mesures sanitaires imposées, mais aussi dans un contexte où il est plus difficile de revoir la famille et d'accéder à du soutien de leur part.

5.1.2 - La phase post-migratoire

En ce qui concerne la **phase post-migratoire** du processus d'intégration socioprofessionnelle, nos résultats montrent que celle-ci va généralement bien au-delà des deux étapes que sont la recherche d'un emploi, puis l'obtention d'un emploi qualifié et correspondant aux attentes. En fait, pour plusieurs participant·e·s, l'accès à la résidence permanente implique nécessairement la poursuite des études. Pour certain·e·s, il s'agit d'un programme de formation s'inscrivant dans le prolongement des formations et expériences précédemment acquises, alors que pour d'autres, il s'agit d'un choix stratégique, d'un diplôme qui leur permettra non pas de trouver un emploi en concordance avec le programme étudié, mais plutôt d'atteindre plus facilement leur but, celui de migrer. Cette situation que l'on observe n'est pas surprenante puisque depuis quelques années, le *Programme de l'expérience québécoise* est, au moment de rédiger ce mémoire, le programme d'immigration le plus fréquemment utilisé pour accéder à la résidence permanente dans la catégorie de l'immigration économique.

Toujours en ce qui concerne la phase post-migratoire, on constate que l'écrasante majorité des personnes interrogées dans le cadre de ce mémoire n'étaient pas parvenues à occuper directement un emploi en lien avec leurs compétences acquises à l'étranger ou dans le pays d'origine, bien qu'elles détenaient pour la plupart des diplômes d'études postsecondaires et de l'expérience de travail. À cet effet, ces résultats correspondent à l'importante littérature portant sur les difficultés d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec, et plus spécifiquement de celles qui sont nouvellement arrivées (Chicha et Charest, 2008). Faute de trouver un tel emploi ou puisque, pour les étudiant·e·s, la recherche d'un emploi « qualifié » ne constituait pas une priorité - ou même une possibilité -, ces personnes se sont plutôt tournées vers des emplois salariés faiblement rémunérés et requérant peu ou pas de qualification à l'entrée. Cette situation avait notamment été documentée chez les chauffeur·euse·s Uber à Montréal (Jamil et Noiseux, 2018). En outre, bien que ce processus semble suivre une certaine linéarité - p. ex. : poursuite des études en lien avec le diplôme ou l'expérience précédemment acquise □ recherche d'un emploi « étudiant » □ premières expériences de travail au sein d'emplois dits « précaires » □ obtention du diplôme □ recherche d'un emploi « qualifié » -, il arrive que, n'ayant toujours pas trouvé d'emploi, certaines personnes doivent retourner aux études ou attendre la réouverture d'un secteur d'activité.

En somme, la majorité des participant·e·s à cette étude étaient activement engagé·e·s dans des démarches visant à obtenir l'emploi convoité. On notera par ailleurs, et c'est là un autre constat renvoyé à la précarité des conditions dans laquelle se retrouvent les nouveaux·elles arrivant·e·s, bien que certain·e·s participant·e·s aient « réussi » leur intégration socioprofessionnelle, leur situation financière ou familiale était telle qu'ils et elles devaient occuper plus d'un emploi à la fois pour mieux répondre à leurs besoins.

Les résultats de ce mémoire tendent par ailleurs à montrer que les nouveaux·elles arrivant·e·s peuvent se tourner vers les plateformes numériques de travail à n'importe quelle étape de la phase post-migratoire, que ce soit au moment où ils et elles débutent leur projet d'études, celui où ils et elles entament une réorientation professionnelle ou une reconnaissance des acquis, celui où ils et elles cherchent du travail en lien avec leurs qualifications, celui où ils et elles abandonnent la recherche d'un emploi offrant de meilleures conditions de travail ou même celui où ils et elles ont déjà un emploi satisfaisant qui correspond à leurs compétences et à leurs attentes. De façon générale toutefois, force est de constater que les nouveaux·elles arrivant·e·s débutent bien souvent un travail de plateforme car ils et elles souhaitaient quitter ou éviter les emplois salariés précaires - ce qu'ils et elles appellent le « travail général » - et ainsi bénéficier de meilleures conditions de travail, de plus de flexibilité et d'accéder de meilleurs revenus ou à des revenus comparables. Ce sont d'ailleurs généralement des proches - amis ou membres de famille - qui les ont encouragés à occuper ce type d'activité, et ce, dans le but de surmonter les difficultés particulières qu'ils et elles rencontraient.

5.1.3 - La projection dans l'avenir

La troisième et dernière phase que nous avons identifiée est celle de la projection dans l'avenir. Sans surprise, pour les étudiant·e·s et les chercheurs d'emploi, elle consiste d'abord à intégrer un emploi correspondant aux attentes et qualifications obtenues. Toutefois, pour ceux et celles qui ont déjà intégré un tel emploi, de nouvelles attentes et de nouveaux objectifs professionnels sont fixés en fonction des besoins économiques et des aspirations individuelles. Finalement, pour quelques participant·e·s pour qui l'expérience au Québec s'est avérée plus pénible et décevante que prévu,

un déménagement dans une nouvelle région ou le retour au pays d'origine peuvent également constituer un projet d'avenir.

Notons que pour l'ensemble des participant·e·s interrogé·e·s, le travail de plateforme n'est plus du tout envisagé lorsque ces derniers se projettent dans l'avenir ; ce type de travail étant le moyen par lequel ils et elles passeront de l'étape à laquelle ils et elles se trouvaient au moment de l'entrevue vers l'idéal qu'ils et elles souhaiteraient éventuellement atteindre. Resterait à savoir, au moyen d'une étude longitudinale, si l'hypothèse selon laquelle ces plateformes ne sont envisagées que sur le court ou moyen terme se modifie avec le passage du temps.

5.2 - Les profils types

Pour chaque participant·e inscrit·e dans l'une des différentes étapes de l'intégration socioprofessionnelle, le recours aux plateformes numériques de travail répond à une logique particulière. Les motivations et déterminants précis qui ont poussé les participant·e·s à œuvrer sur ces plateformes se distinguent en fonction des différents profils observés que sont les étudiant·e·s, les chercheurs d'emploi et les personnes ayant « terminé » leur intégration socioprofessionnelle.

5.2.1 - Les étudiant·e·s

Le premier type regroupe **les étudiant·e·s**. Nous incluons dans cette catégorie [1] les *étudiant·e·s internationaux·ales* - des résident·e·s temporaires -, mais aussi [2] les *étudiant·e·s ayant la résidence permanente*. Pour les étudiant·e·s internationaux·ales que nous avons rencontré·e·s lors de notre enquête, le passage aux études n'est généralement pas l'intention première, mais représente la voie la plus sûre pour s'installer durablement au Québec ou au Canada et ainsi d'accéder à de meilleures conditions de vie et de meilleures opportunités professionnelles.

Au moment de l'entrevue, les étudiant·e·s internationaux·ales travaillant sur les plateformes numériques n'envisageaient pas de trouver, pour l'instant, un emploi à la hauteur de leurs qualifications, notamment parce qu'ils et elles attendaient de terminer leur formation et d'accéder à un statut d'immigration qui allait leur permettre de travailler à temps plein. Ainsi, pour ces

personnes, l'obtention du diplôme québécois constitue la clé de la réussite de leur intégration au sein d'un emploi convenable. Cependant, étant confrontés à d'importantes charges financières comme le coût élevé de leurs frais de scolarité, les frais d'installation, le coût de la vie au Québec et notamment du prix des loyers et de l'alimentation, les étudiant·e·s internationaux·ales interrogé·e·s ne pouvaient se soustraire du travail. Même s'ils et elles avaient accumulé une certaine somme d'argent avant leur départ, que leur famille leur apportait ponctuellement du soutien, ces personnes devaient tout de même cumuler plusieurs heures de travail pour joindre les deux bouts, et ce, en plus d'être aux études à temps plein. Pour elles, les limites d'heures de travail imposées par le gouvernement constituaient une barrière importante ne leur permettant pas d'atteindre un revenu suffisant. Les emplois « pénibles » et faiblement rémunérés constituent donc en quelque sorte la norme pour ces étudiant·e·s internationaux·ales pourtant détenteur·ice·s d'un niveau de qualifications élevés. Le travail de plateforme apparaît ici comme une solution qui leur permet de mieux concilier études et travail ; non seulement peuvent-il·elle·s ajuster facilement leur horaire en fonction de leur charge scolaire - horaire de cours, examens, révision, travaux d'équipes, etc. -, mais il s'agit aussi, selon elles et eux, d'un emploi moins exigeant physiquement et psychologiquement que le « travail général », ce qui leur permet d'avoir plus d'énergie et d'être plus concentré·e·s en classe. Outre cela, certains étudiant·e·s internationaux·ales estimaient que le travail de plateforme leur permettait de contourner la limitation imposée par leur permis d'études, une circonstance qui a également été observée auprès de livreur·euse·s de nourriture et étudiant·e·s internationaux·ales en Australie (Barratt et *al.*, 2020).

En ce qui a trait aux étudiant·e·s ayant obtenu la résidence permanente, il s'agissait de personnes plutôt jeunes, ayant obtenu la résidence permanente grâce au parrainage d'un parent. Puisqu'ils habitaient chez leurs parents et qu'ils ne payaient pas de frais de scolarité élevés, leurs revenus d'emploi leur permettaient aisément de payer leurs dépenses courantes. Ainsi, contrairement aux étudiant·e·s internationaux·ales, les étudiant·e·s ayant la résidence permanente travaillent généralement moins d'heures par semaine, soit l'équivalent d'un temps partiel. Toutefois, à l'instar des étudiant·e·s internationaux·ales, le travail de plateforme est aussi une façon de mieux concilier travail et études et d'accéder à de meilleures conditions que les emplois salariés qui leur seraient accessibles. Par ailleurs, le travail de plateforme leur permettait de prendre des vacances - non payées -, de voyager et de s'adonner à d'autres activités s'ils et elles en avaient envie, ce qui n'était pas aussi accessible avec les employeurs réguliers.

Pour les étudiant·e·s internationaux·ales comme pour les étudiant·e·s ayant la résidence permanente, le travail de plateforme constitue ainsi une activité temporaire qui, selon ces derniers, prendra fin lorsqu'ils et elles auront obtenu leur diplôme et qu'ils et elles pourront trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. Ce rapport au travail de plateforme chez les étudiant·e·s a également été observé dans le cadre d'autres recherches portant sur les travailleur·euse·s de plateforme (Coget, 2020; Jan, 2018).

5.2.2 - La personne à la recherche d'un emploi

Un second profil type que l'on distingue est la **personne à la recherche d'un emploi**. Cette catégorie regroupe des nouveaux·elles arrivant·e·s présentant des situations hétérogènes, mais toujours assez précaires. On y retrouve notamment [1] *les personnes qui ont entamé et terminé une réorientation professionnelle*, mais aussi [2] *les personnes nouvellement diplômées*, ainsi que [3] *celles qui, depuis leur arrivée, n'ont pas entamé de démarches particulières visant à obtenir de la formation québécoise*.

Pour les personnes nouvellement diplômées et celles qui ont entamé une réorientation professionnelle, l'atteinte de leurs objectifs professionnels semble à portée de main, considérant qu'elles ont obtenu un diplôme d'un établissement québécois et qu'elles ont parfois déjà plusieurs années d'expérience dans le domaine. Dans certains cas toutefois, ces personnes souhaitaient travailler au sein de secteurs lourdement affectés par la pandémie comme ceux du tourisme et de l'immigration. La reprise des activités attendues pour l'automne 2021, et le fait que la majorité de la population allait avoir reçu ses deux doses de vaccins représentaient pour elles l'espoir d'accéder à l'emploi attendu.

Peu importe la situation singulière dans laquelle elles se trouvaient, ces personnes avaient en commun d'œuvrer à temps plein sur les plateformes, le temps que leur situation professionnelle s'améliore. Le travail de plateforme permet pour ces personnes de contourner les formes d'emplois plus précaires et dits « peu qualifiées » qu'elles pourraient occuper. Dans certains cas, il s'agissait d'une activité s'inscrivant dans le prolongement de leur trajectoire passée - soit un emploi « étudiant » qui se poursuit après les études -, alors que pour d'autres, il s'agit de la meilleure

option trouvée jusqu'à maintenant, après avoir expérimenté plusieurs emplois jugés insatisfaisants. Plus spécifiquement, ce sont essentiellement les personnes ayant effectué du « travail général », terme employé par les participant·e·s pour désigner les emplois manuels et ne demandant aucune « qualification » particulière comme le travail d'agences de placement dans les entrepôts. Ces emplois sont généralement mal rémunérés, exigeants physiquement, et pouvant entraîner des lésions professionnelles. Pour ces personnes, le travail de plateforme est une alternative intéressante puisqu'elle nécessite moins d'efforts physiques constants, qu'elle permet d'accéder à un meilleur revenu par rapport au niveau d'effort fourni et de mieux concilier travail-famille pour celles qui ont des enfants. Fait intéressant, les participants ayant œuvré dans le « travail général » sont ceux pour qui l'expérience sur le marché du travail québécois- et au Québec général - a été la plus pénible. Malgré cela, l'espoir d'améliorer leur situation persiste, à l'exception de Ghali qui, faute de soutien familial et après avoir essuyé plusieurs mauvaises expériences de travail, souhaitait retourner dans son pays d'origine.

5.2.3 - Les travailleur·euse·s ayant déjà obtenu un emploi à temps plein correspondant à leurs qualifications et à leurs attentes

Finalement, une troisième catégorie regroupe les travailleur·euse·s ayant déjà obtenu un emploi à temps plein correspondant à leurs qualifications et à leurs attentes. Bien qu'on puisse croire qu'ils et elles ont « réussi » leur parcours d'intégration socioprofessionnelle, ces personnes aspiraient tout de même à gravir les échelons, à obtenir un meilleur poste qui leur permettra d'améliorer leur situation financière ou d'atteindre un projet personnel.

Dans leur cas, le travail de plateforme est une activité secondaire et à temps partiel – soit environ 10 à 20 heures de travail par semaine -. Ces personnes sont généralement plus âgées, ont des enfants et sont parfois la principale - ou la seule - personne du ménage à toucher un revenu. Confrontées à des contraintes financières ou parce qu'elles souhaitaient réaliser un projet particulier, ces personnes devaient travailler au-delà des 40 heures par semaine effectuées à leur emploi principal, et ce au détriment du temps consacré à leur famille ou aux loisirs.

Contrairement aux autres emplois salariés secondaires auxquels ces personnes pouvaient accéder, les plateformes numériques leur permettaient de travailler au moment où elles n'étaient pas trop épuisées par la semaine régulière de travail, mais aussi de pouvoir quand même passer plus de temps - ou du moins avoir la possibilité et d'en contrôler le moment - avec leur famille ou de s'accorder davantage de périodes de loisirs lorsque des occasions inattendues se présentent. Par ailleurs, on constate également que les personnes de ce profil type ont une utilisation plus stratégique des plateformes ; celles-ci tentaient de maximiser leurs gains, travaillant aux moments les plus payants, ce qui leur assurait un rendement plus optimal de leur temps.

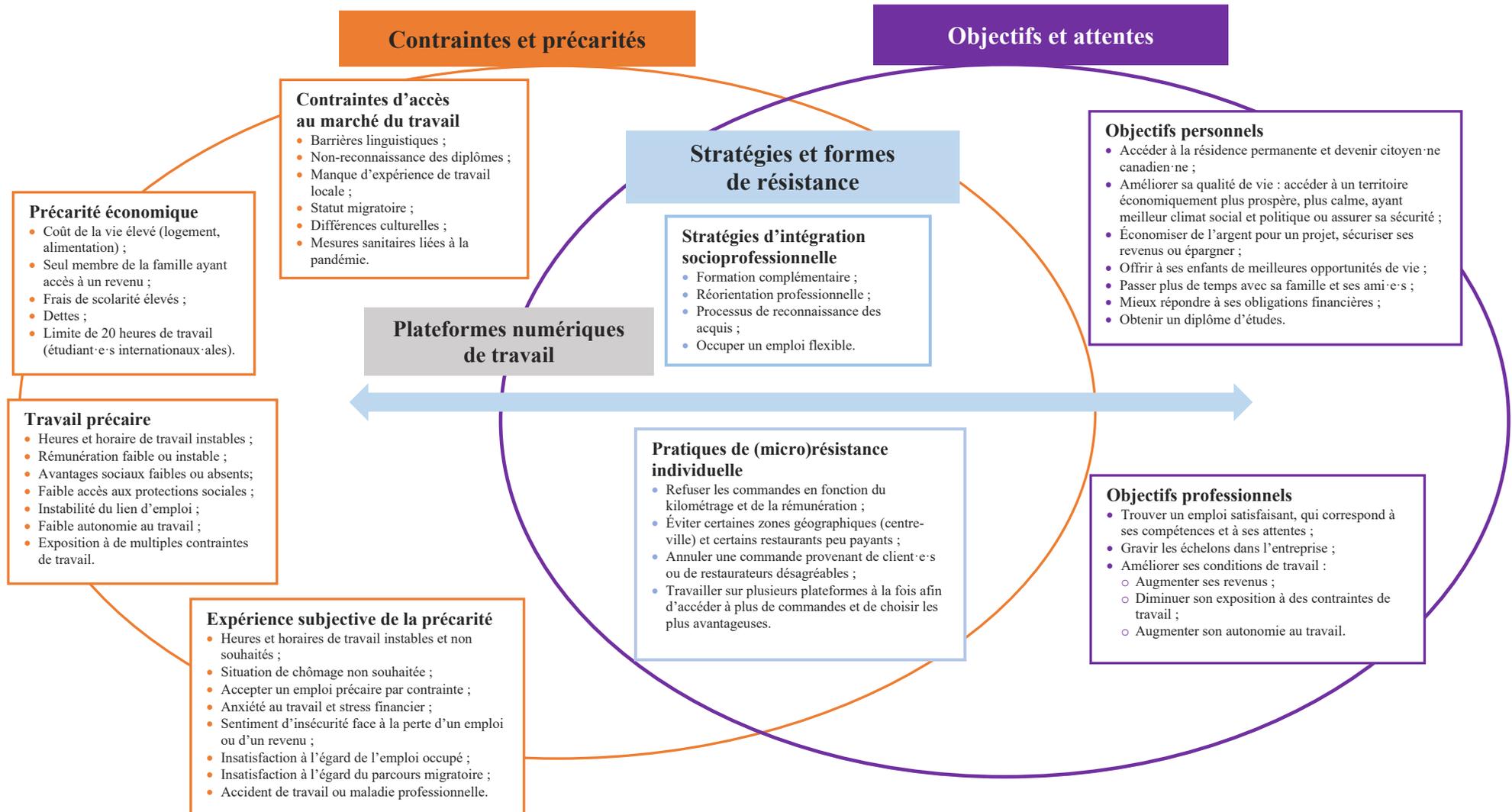
Malgré certaines différences que nous avons pu observer entre les profils types identifiés, les résultats obtenus nous permettent de constater que, pour la grande majorité des participant·e·s, le travail de plateforme constitue une activité de travail plutôt satisfaisante. En effet, bien que les personnes immigrantes éprouvaient certaines insatisfactions à l'égard du fonctionnement et des conditions de travail proposées par les plateformes, le recours aux plateformes permet d'amoinrir ou de contourner certaines des contraintes rencontrées par les participant·e·s, et ainsi d'atteindre relativement plus facilement leurs objectifs, tout en accédant momentanément à de meilleures conditions de travail.

5.3 - L'atteinte des objectifs personnels et professionnels, un rapport dynamique et dialectique entre contrainte(s) et résistance(s)

En plus des phases et des étapes du parcours d'intégration socioprofessionnelle que nous avons mentionnées, le récit de nos participant·e·s nous permet de distinguer deux éléments constitutifs et concurrents au sein de ce parcours : d'une part les objectifs et les attentes des participant·e·s à l'égard de leur migration, de leur situation familiale et de l'emploi, et d'autre part, les contraintes qu'ils et elles rencontrent dans le cadre de ce parcours. Ces contraintes constituent à la fois un ensemble de freins pouvant compromettre ou complexifier l'atteinte des objectifs, mais aussi, pour quelques participant·e·s, entraîner une redéfinition ou l'abandon des attentes préalablement établies.

Nos résultats indiquent à cet égard qu'afin de parvenir plus facilement à leurs fins - obtenir leur résidence permanente, accéder à un emploi correspondant à leurs attentes et leurs qualifications, etc. -, les nouveaux·elles arrivant·e·s développent un ensemble de stratégies, de formes de résistances. Ces dernières se manifestent non seulement au quotidien, dans le cadre de leur activité de travail, mais aussi, plus largement, dans le cadre de leur parcours d'intégration, ainsi que dans les sphères extra-professionnelles. Ce triple rapport est illustré au **schéma 2** et sera abordé plus largement dans cette partie.

SCHÉMA 2 - CONTRAINTES ET RÉSISTANCES QUI SE MANIFESTENT DANS LE CADRE DU PARCOURS D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNEL DES NOUVEAUX·ELLES ARRIVANT·E·S



5.3.1 - Objectifs et attentes

Comme nous l'avons déjà présenté, les participant·e·s à cette étude établissent, avant même leur arrivée au Québec, des objectifs ainsi que des attentes concernant leur avenir au Québec. Celles et ceux-ci peuvent être formulés en fonction des informations qu'ils et elles reçurent concernant le Québec, soit par le contenu promotionnel obtenu de l'étranger, des proches ayant déjà migré·e·s ou des agences, avocat·e·s ou conseiller·ère·s en immigration consulté·e·s. Pour les personnes qui choisissent la migration - et non pour celles qui y sont forcées -, l'amélioration de la situation professionnelle et économique et la réalisation d'un projet personnel - découvrir une nouvelle culture, changer d'environnement, etc. - constituent des éléments fréquemment évoqués. À cet effet, les personnes ont généralement comme attente d'obtenir la résidence permanente et d'intégrer un emploi qu'elles jugent satisfaisant et qui correspond à leurs qualifications.

Les objectifs et attentes des participant·e·s peuvent toutefois être redéfinis en fonction de leur expérience au Québec, notamment en fonction des obstacles qu'ils et elles rencontrent, telles que la difficulté à accéder à un emploi « qualifié » et jugé satisfaisant, le coût élevé de la vie au Québec qui les oblige à trouver rapidement une source de revenus, etc. Ce sont ces éléments, qui tendent à modifier les objectifs initiaux, que nous présentons dans la section suivante.

5.3.2 - Contraintes et précarités

En s'inspirant du cadre conceptuel utilisé par Gravel et coll. (2016) pour appréhender la complexité des situations désavantageuses pouvant *vulnérabiliser* les personnes immigrantes en matière de santé et de sécurité du travail, nous avons regroupé en différentes catégories les contraintes rencontrées par les participant·e·s dans le cadre de leur parcours d'intégration socioprofessionnelle.

La première catégorie est celle des [1] *contraintes d'accès au marché du travail* tel que mentionné par nos participant·e·s. À cet effet, la méconnaissance du français ou de l'anglais, la non-reconnaissance des diplômes, le manque d'expérience de travail au Québec, les limites imposées par le statut migratoire et les différences culturelles constituent les facteurs ayant limité l'accès pour les participant·e·s aux emplois dits « qualifiés ».

Une seconde catégorie de contrainte est celle de la [2] *précarité économique*. Elle fait ici référence aux charges financières élevées et limitations de revenus auxquelles les participant·e·s font face, comme le coût élevé de la vie au Québec, les frais de scolarité, le fait d'être la principale ou la seule source de revenus au sein du ménage, les dettes et l'impossibilité de travailler plus de 20 heures par semaine en raison du statut migratoire, etc.

La troisième catégorie de contraintes est celle du [3] *travail précaire*. Celui-ci est caractérisé par les conditions de travail offertes pouvant mener à différentes formes d'insécurité. Il est généralement l'apanage des emplois dits « peu qualifiés » ; il concerne non seulement le travail salarié, mais également les plateformes de livraison de nourriture. Les heures et horaires de travail instables, la rémunération faible ou instable, l'absence ou le faible accès aux avantages sociaux, le faible accès aux protections sociales garanties en vertu du statut de salarié, l'instabilité du lien d'emploi, la faible autonomie au travail, l'exposition à des contraintes de travail multiples, les risques pour la santé et la sécurité du travail, sont des caractéristiques rapportées par nos participant·e·s en ce qui concerne les emplois qu'ils et elles ont eu l'occasion d'occuper depuis leur installation au Québec.

En ce qui concerne plus spécifiquement le travail de plateforme, bien qu'il comporte, selon nos participant·e·s, de nombreux avantages lorsque comparé aux autres emplois salariés situés au bas de l'échelle, celui-ci n'est pas toujours aussi agréable et satisfaisant que ce constat peut laisser entendre. À cet effet, l'expérience insatisfaisante que font les participant·e·s de ce type de travail n'est ainsi pas très différente de ce qui a déjà été observé dans les autres études. La fluctuation des revenus constitue sans conteste le principal irritant rencontré par les participant·e·s. Plusieurs minutes, voire des heures, peuvent s'écouler sans que ceux-ci ne soient parvenus à obtenir une commande. Puisque ce travail n'est pas payé à l'heure, mais plutôt par commande, les travailleur·euse·s peuvent se mettre en marche sans pour autant être certain·e·s qu'ils et elles obtiendront des gains intéressants. On retiendra par ailleurs que l'augmentation du nombre de livreur·euse·s sur les routes en raison des pertes d'emplois temporaires ou persistantes occasionnées par la pandémie de COVID-19 a plutôt eu pour effet de diminuer, du moins pour un temps, les revenus et d'augmenter leur instabilité. Non seulement était-il plus difficile d'obtenir des courses lors de certaines périodes où les mesures sanitaires étaient plus restrictives, mais il semblerait également que, aux dires des participant·e·s, les plateformes se sont saisies de

l'important bassin de travailleur·euse·s dont elles bénéficiaient pour diminuer la rémunération. Ces résultats correspondent à ceux d'une étude menée auprès de travailleur·euse·s de plateformes polonais·e·s dont la collecte des données a été effectuée sur plusieurs mois après le début du premier confinement, soit entre mars et décembre 2020 (Muszyński et *al.*, 2021). Les auteur·ice·s notent à cet effet que :

When lockdown restrictions were eased and demand stopped surging, workers were left with fewer opportunities to work and earn money and food delivery workers had to switch from high-intensity work due to stable demand coupled with a larger “supply” of workers. (Muszyński et *al.*, 2021, p. n.d).

Selon leurs auteur·ice·s, l'accès à un large bassin de travailleur·euse·s est également rendu possible en raison du faible coût lié à l'embauche d'un·e nouveau·elle travailleur·euse, mais aussi en raison du fait que les entreprises n'ont pas à fournir elles-mêmes les outils de travail nécessaires à la réalisation des tâches. Outre les éléments précédemment cités, il importe de mentionner que l'utilisation excessive de la voiture implique également d'importants frais liés au prix de l'essence, de l'entretien, sans compter les contraventions qui peuvent grandement compromettre la « rentabilité » de l'activité.

La quatrième catégorie de contraintes est celle de [4] *l'expérience subjective de la précarité*, comme nous l'avons présenté dans le deuxième chapitre. Alors que les conditions de travail objectivement précaires de certains emplois ne sont pas vécues comme une préoccupation, l'expérience subjective de la précarité signifie que les conditions de travail entraînent une ou plusieurs formes d'insécurité - insécurité du revenu, insécurité du lien d'emploi, risques pour la santé et la sécurité, etc. - qui ne sont pas désirées et qui affectent négativement le quotidien des nouveaux·elles arrivant·e·s, ainsi que la réussite de leurs objectifs et attentes. Cette expérience subjective de la précarité peut également entraîner une plus grande insatisfaction à l'égard du marché du travail québécois, de la situation financière ou même du projet migratoire.

Comme nous avons pu le voir, plusieurs des participant·e·s interrogé·e·s rencontraient des situations nécessitant le recours au travail objectivement précaire. Mentionnons par exemple que les lourdes obligations financières liées au coût des études, la nécessité de trouver rapidement un emploi et d'augmenter davantage ses revenus pour joindre les deux bouts, cumulé aux barrières d'accès à l'emploi qui ne permettent pas aux participant·e·s d'obtenir un emploi qualifié. Cet

ensemble de situations peut amener les participant·e·s à occuper des emplois pénibles et exigeants physiquement, certains pouvant même se blesser en réalisant un travail dont les qualifications requises sont bien inférieures à celles précédemment obtenues. C'est le cas notamment du travail auprès des agences de placement du secteur de la fabrication ou de l'entreposage où les travailleur·euse·s doivent effectuer des tâches dangereuses pour de maigres salaires. Par ailleurs, étant confrontées à d'importantes obligations financières, certaines personnes seront contraintes d'occuper plus d'un emploi à la fois ou à conjuguer études à temps plein et travail à temps plein pour subvenir à leurs besoins.

5.3.3 - Agentivité et formes de résistances

Certain·e·s participant·e·s ont été amené·e·s à redéfinir leurs attentes et objectifs personnels et professionnels en raison des différents obstacles rencontrés depuis leur arrivée au Québec. Cette redéfinition peut être comprise, selon nous, comme une démonstration de l'agentivité et de l'adaptabilité des personnes immigrantes à l'égard de leur trajectoire professionnelle et de vie. Pour le dire autrement, plutôt que de subir passivement les contraintes extérieures se présentant à elles, les personnes immigrantes tentent par différents moyens de reprendre le contrôle sur leur situation. Dans certains cas, des participant·e·s qui ne parvinrent pas à trouver un emploi à la hauteur de leurs qualifications et leurs attentes initiales durent entreprendre des démarches visant à sortir du travail précaire. Nous qualifions ces démarches de *stratégies d'intégration socioprofessionnelle*. Dans le cas de nos participant·e·s, il s'agit, par exemple, d'amorcer une réorientation professionnelle, de réaliser un processus de reconnaissance des acquis ou de réaliser un programme de formation complémentaire dans un domaine correspondant aux qualifications précédemment acquises. À terme, ces démarches visent à permettre aux participant·e·s d'obtenir un emploi satisfaisant et qui assurera une plus grande stabilité financière, mais aussi de se sentir intégré à la société d'accueil. On constate à cet effet que très peu de participant·e·s se disaient insatisfait·e·s de leur expérience au Québec et presque tous les participant·e·s étaient engagé·e·s dans une démarche visant à atteindre un objectif initial ou redéfini.

Nous ajoutons également à cette catégorie le fait d'occuper temporairement un emploi flexible qui permet tantôt de mieux concilier les différentes sphères de vie, tantôt d'accéder à des

revenus qui leur permettront de répondre adéquatement à leurs besoins de subsistance. À cet effet, contrairement aux emplois salariés précédemment occupés par les participant·e·s, la flexibilité offerte par les plateformes numériques de travail facilite la poursuite des objectifs fixés. C'est le cas par exemple des étudiant·e·s qui pourront notamment accéder à un emploi moins exigeant physiquement et psychologiquement - ce qui permet d'augmenter leur niveau d'énergie et leur concentration en classe - et dont l'horaire est plus facilement ajustable à leurs charges de travaux scolaires.

Outre les stratégies d'intégration socioprofessionnelle, les participant·e·s développent également des astuces dans le cadre de leur activité de travail sur les plateformes ; afin d'éviter les conditions de travail précaires auxquelles ils et elles s'exposent et d'améliorer leur situation financière, ils et elles ont développé, au fil du temps, ce que l'on pourrait qualifier de *pratiques de (micro)résistance individuelle au travail*. Avec l'expérience, les travailleur·euse·s de plateformes apprennent à maximiser leurs gains et à réduire leurs dépenses, notamment en évitant certains restaurants connus pour être plus lents à offrir la nourriture, en évitant de livrer au centre-ville de Montréal, en travaillant aux moments les plus payants - p. ex. : les fins de semaine, lorsqu'il y a des événements particuliers ou des fêtes ou lorsque la météo est moins clémente -, en travaillant sur plusieurs plateformes à la fois pour maximiser leurs chances de recevoir une commande ou en calculant la différence entre le nombre de kilomètres à parcourir et le montant de la course. Outre la rémunération, certains travailleur·euse·s n'hésitent pas à abandonner une commande lorsqu'un·e client·e ou un restaurateur leur manque de respect ou agissent en leur défaveur, ce qui leur permet d'exercer une certaine autonomie face à leur travail. Comme le suggère Barrat, Good et Veen, force est de constater que ces pratiques de (micro)résistances individuelles ne constituent pas une remise en cause du modèle des plateformes, ni un moyen de faire pression sur celles-ci afin qu'elles octroient de meilleures conditions de travail, mais tendent plutôt vers des pratiques qui s'alignent et qui renforcent les intérêts du capital (Barratt et *al.*, 2020).

L'ensemble de ces stratégies témoignent néanmoins de la capacité qu'ont les nouveaux·elles arrivant·e·s à agir sur le présent pour améliorer leur avenir et assurer leur bien-être⁶¹.

⁶¹ Pour une compréhension plus approfondie des pratiques de résistance individuelle exercées par les travailleur·euse·s de plateforme, voir le mémoire de Léa Coget (2020).

Conclusion

L'objet de ce mémoire s'inscrit dans le prolongement des études portant sur l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes et de l'expérience de travail des prestataires de services œuvrant sur les plateformes numériques. À partir du cas des livreur·euse·s de nourriture, il s'agissait de comprendre qu'elle était la place qu'occupe ce type d'activité dans le parcours d'intégration socioprofessionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s au Québec.

Le premier chapitre consistait à contextualiser et à problématiser notre objet de recherche. Nous y avons vu qu'au Québec, une abondante littérature s'est intéressée à la question de l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Le constat qui s'en dégage est que, en dépit de leur haut niveau de qualification et de compétences - celles-ci étant souvent exigées pour accéder à la résidence permanente -, plusieurs de ces personnes peinent à trouver un emploi dont les aptitudes requises correspondent à celles obtenues dans leur pays d'origine, ou encore un emploi satisfaisant et répondant à leurs attentes. Les barrières structurelles d'accès à l'emploi que rencontrent les personnes immigrantes - telles que la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger, la faiblesse des réseaux professionnels, les barrières linguistiques et la discrimination - affecteraient davantage certaines catégories d'immigrant·e·s, dont les personnes provenant des pays du Sud, les personnes arrivées au pays depuis moins de cinq ans et les femmes immigrantes.

Faute de trouver un emploi « qualifié » et puisqu'elles sont confrontées à d'importantes obligations financières, les personnes immigrantes se tourneraient bien souvent vers des emplois « déqualifiants » et précaires, un phénomène qui semble d'ailleurs correspondre à ce que l'on observe au sein de l'économie de plateforme. En effet, bien qu'aucune donnée officielle concernant le profil de leurs utilisateur·trice·s ne soit accessible à l'heure actuelle, des études indiquent que les personnes issues de l'immigration y seraient surreprésentées (Jeon et *al.*, 2019; Vultur et *al.*, 2022). Malgré ce constat, jusqu'à présent, peu d'études canadiennes et québécoises ont cherché à articuler le phénomène d'exclusion et de déqualification des personnes immigrantes sur le marché de l'emploi et le rôle joué par les nouvelles plateformes numériques de travail dans leur d'intégration professionnelle, une lacune scientifique qui avait récemment été identifiée par Statistiques Canada et que nous voulions explorer (Jeon et *al.*, 2019).

Le concept de précarité, que nous avons discuté au premier et second chapitre, nous semblait pertinent pour comprendre le phénomène amenant les personnes immigrantes à occuper ce type d'activité, l'impact des conditions de travail précaires sur leur quotidien, leur rapport au marché de l'emploi québécois et leur expérience migratoire. En consultant la littérature scientifique sur le sujet, nous avons pu voir que, bien qu'elles soient récentes, ces plateformes s'inscrivent dans le prolongement d'un processus de précarisation du marché du travail à l'œuvre depuis les années 1970. Pour certain·e·s, la plateforme numérique incarnerait le paroxysme de cette idée de travail flexible et précaire ; en plus d'offrir des revenus faibles et instables, d'exercer un important contrôle sur l'activité de travail, son modèle économique repose sur l'imposition d'un statut professionnel qui exclut les travailleur·euse·s des différentes protections sociales. Et puisqu'elle s'impose de plus en plus dans le paysage économique, qu'elle acquière sans cesse de nouveaux·elles utilisateur·trice·s et qu'elle s'étend progressivement à différentes sphères d'activités, la plateforme numérique laisse présager un affaiblissement considérable de la norme d'emploi salariale, du moins si le corps législatif persiste à ne pas reconnaître ce type d'activité comme du travail subordonné et qu'il permet leur extension. Cette situation semble d'autant plus inquiétante dans un contexte où la main-d'œuvre qui la constitue est majoritairement composée de jeunes (Vultur et *al.*, 2022) et de personnes immigrantes, deux populations confrontées à des contraintes structurelles d'accès à l'emploi et des situations de précarité économique.

Conscients de ces enjeux, des chercheur·euse·s ont néanmoins tenté de mettre en lumière, au moyen de méthodes de type qualitatif, les motivations qui poussent les individus - de plus en plus nombreux - à se tourner vers ce type d'activité, et ce, malgré les conditions précaires dont ils bénéficient (Jan, 2018; Coget 2020, Vultur et *al.*, 2022). La possibilité de débiter ou de mettre fin à l'activité au moment souhaité, d'accéder à un emploi secondaire permettant d'accroître ses revenus, de mieux concilier les différentes sphères de vie - notamment auprès des étudiant·e·s -, comptent parmi les principaux motifs menant à la décision de travailler sur les plateformes numériques. Ces études montrent que les utilisateur·trice·s se disent généralement plutôt satisfait·e·s de leur « emploi », bien que pour ces personnes, les plateformes sont rarement vues comme une activité professionnelle à long terme. Comme le suggère Jan, il importe, pour comprendre le rapport au travail qu'entretiennent les travailleur·euse·s de plateforme, de mettre en relation le contenu du travail avec les trajectoires dans lesquelles ils et elles s'inscrivent. Suivant

cette réflexion, nous avons voulu voir si, dans le cas particulier des nouveaux·elles arrivant·e·s, ce rapport au travail positif ou négatif pouvait être influencé par leur trajectoire d'intégration.

Nous avons détaillé, au second chapitre, les concepts d'agentivité et de résistance, ceux-ci étant vus comme le corollaire des phénomènes de précarité et de contraintes. Ces concepts nous semblaient également pertinents pour comprendre le rôle que peuvent jouer les plateformes numériques de travail dans la trajectoire professionnelle des nouveaux·elles arrivant·e·s, ainsi que les stratégies individuelles mises en œuvre par les personnes immigrantes pour améliorer leurs conditions de travail et surmonter les situations de précarité. L'utilisation de ces concepts permet en outre d'élargir la compréhension du processus d'intégration et d'apporter un regard nouveau sur l'utilisation que font les personnes immigrantes du travail de plateforme. À cet effet, les statistiques et études tendent à démontrer qu'avec le temps, plusieurs personnes immigrantes parviennent à trouver un emploi qualifié et bien rémunéré. Pour y parvenir, la plupart d'entre elles réalisent un retour aux études, passent par un long processus de reconnaissance des acquis, accumulent les contrats temporaires permettant progressivement d'accéder à de l'expérience québécoise ou décident de se réorienter professionnellement. Comme le suggère Dioh, bien qu'elles soient parfois inscrites dans des situations précaires, l'ensemble de ces stratégies montre que les personnes immigrantes ne demeurent pas pour autant des agents passifs (Dioh, 2020). Ainsi, le passage vers le travail précaire serait, la plupart du temps, un passage temporaire avant d'atteindre une situation plus convenable.

Devant ces constats, ce mémoire cherchait à comprendre le rôle joué par ces plateformes dans le cadre du parcours d'intégration socioprofessionnel des nouveaux·elles arrivant·e·s. S'agit-il d'un choix de dernier recours suivant l'aboutissement d'une trajectoire d'intégration socioprofessionnelle insatisfaisante ou d'une démarche visant à atteindre une meilleure situation sur le marché du travail ? Nous voulions également comprendre comment les personnes immigrantes expérimentent au quotidien le travail de plateforme et si, au-delà des caractéristiques objectivement précaires qu'il offre - comme l'absence de protections sociales, les faibles salaires, etc. -, le travail de plateforme est effectivement vécu comme une expérience insatisfaisante et vectrice d'une plus grande instabilité.

Au total, 17 entretiens ont été réalisés auprès de nouveaux·elles arrivant·e·s – soit des personnes immigrantes arrivées au Québec depuis cinq ans ou moins - œuvrant au sein des

plateformes numériques de livraison de nourriture. La population à l'étude était majoritairement composée de jeunes hommes, dont plusieurs proviennent du Maghreb. Un peu plus de la moitié des participant·e·s était résidente permanente, alors que l'autre était résidente temporaire et souhaitait obtenir la résidence permanente grâce au *Programme de l'expérience québécoise* (PEQ). Les démarches migratoires de ces derniers sont typiques de ce que l'on observe à l'échelle de la province ; le passage par plusieurs statuts d'immigration - dont celui d'étudiant international - constitue désormais la norme avant d'obtenir l'autorisation de s'établir de manière permanente sur le territoire. Pour plusieurs des participant·e·s, le passage aux études constitue le moyen privilégié pour réaliser leur projet migratoire et cultive également l'idée que le diplôme québécois sera garant d'une meilleure situation professionnelle. De manière inattendue, nous avons également pu voir que pour certain·e·s, le passage par des programmes d'études accessoires - et généralement à plus faible coût - constituait, au moment des entrevues, une stratégie migratoire permettant de contourner les politiques migratoires restrictives et fluctuantes, tout en diminuant les frais encourus par la migration. Nous constatons d'ailleurs que le recours stratégique au travail de plateforme s'inscrit dans un contexte particulier où s'entrecroisent à la fois un projet d'études et un projet migratoire, en plus d'un cumul des situations de précarité - contraintes liées au statut migratoire et situation financière précaire -. En effet, puisque le passage par des programmes d'études permet efficacement d'obtenir la résidence permanente, les plateformes numériques constituent, dans le cas de nos participant·e·s un moyen intéressant pour, entre autres, contourner les limites d'heures de travail imposées par ces politiques, accéder facilement et rapidement à un « emploi étudiant » - et qui plus est, contourner les barrières de l'insertion professionnelle -, en plus de permettre une conciliation plus facile de la sphère du travail et celle des études, ce qui a globalement pour effet de faciliter la réussite du projet migratoire.

Néanmoins, force est de constater que les résultats obtenus dans le cadre de ce mémoire nous portent à adopter un regard nuancé sur la situation des personnes immigrantes œuvrant sur les plateformes numériques de travail local. Notons d'abord qu'avant d'arriver, la majorité des participant·e·s avait réalisé des études universitaires ou professionnelles, en plus d'avoir acquis de l'expérience de travail, mais n'était pas parvenue, une fois arrivée au Québec, à occuper un emploi correspondant à son niveau de compétences. Malgré leurs efforts pour trouver un tel emploi, plusieurs participant·e·s s'étaient tourné·e·s vers le travail salarié faiblement rémunéré, déqualifiant et les exposant à plusieurs contraintes de travail. Insatisfait·e·s des conditions de

travail offertes et suivant la recommandation d'un proche, les plateformes numériques de travail local représentent bien souvent une alternative plus intéressante que l'emploi salarié précaire, puisqu'elles s'accompagnent parfois d'une meilleure rémunération, d'un moindre effort physique, ainsi que d'un plus grand contrôle sur ses heures et horaires de travail.

Le travail de plateforme ne représente pas non plus une panacée pour nos participant·e·s. À cet effet, plusieurs d'entre eux et elles exprimaient des insatisfactions à l'égard du mode de fonctionnement des plateformes. Comme ce qui avait été observé précédemment par les précédentes études portant sur le travail de plateforme, la fluctuation des revenus, les frais d'exploitation élevés, la dissimulation d'informations nécessaires à l'évaluation de la rentabilité de la commande, la gestion algorithmique et l'absence de protections sociales en cas de maladie ou d'accident, sont autant de sources d'insécurité pouvant affecter négativement les bénéficiaires que peuvent tirer les travailleur·euse·s de ce type d'activité.

Malgré ces nombreux inconvénients, les participant·e·s se disaient généralement satisfait·e·s du travail de plateforme. À cet effet, le fait que celles et ceux-ci conçoivent cette activité comme étant temporaire, qu'elle s'inscrive dans une période transitoire - passage aux études, réorientation professionnelle, recherche d'emploi, etc. -, permet de rendre ces conditions objectivement précaires soutenables et parfois même profitables.

Ces périodes transitoires constituent des démarches visant l'obtention d'un emploi ou d'un poste qui devrait leur permettre d'accéder à une situation professionnelle plus satisfaisante et à une meilleure situation économique. Pour les étudiant·e·s internationaux·ales, la période transitoire n'est pas que professionnelle, elle représente aussi un projet migratoire qui les amènera potentiellement à améliorer leur qualité de vie. L'ensemble de ces démarches montrent que nos participant·e·s cherchent activement à mettre en place les conditions qui leur permettront d'atteindre des objectifs professionnels et personnels répondant à leurs attentes.

Dans ce contexte, la flexibilité - ou la plus grande autonomie - offerte par les plateformes s'oppose aux aspects contraignants qui caractérisent généralement le parcours d'intégration des immigrant·e·s. Cette flexibilité constitue en quelque sorte une stratégie mobilisée par les participant·e·s pour faciliter le passage de la situation jugée insatisfaisante et temporaire à la situation souhaitée, puisqu'elles permettent non seulement une meilleure conciliation des

différentes sphères de vie - famille, études, travail -, mais aussi de surmonter certaines difficultés économiques qui entravent la réalisation de leurs démarches.

Au fil du temps, les participant·e·s développent également des astuces - que nous avons appelé des pratiques de (micro)résistances individuelles au travail - pour améliorer leurs conditions de travail sur les plateformes et maximiser leurs gains économiques, comme le fait de travailler à certaines heures ou à certains jours de la semaine généralement plus payants, le fait d'éviter certaines zones géographiques et certains restaurants connus pour être plus lents, etc. Ces pratiques, bien qu'elles ne représentent pas une remise en cause du modèle économique des plateformes, permettent d'atténuer les conditions de travail objectivement précaires offertes par ces dernières. Ajoutons que, bien que le concept de résistance en sociologie soit particulièrement mobilisé pour traiter de ses manifestations collectives, cet aspect n'a pas été abordé dans le cadre de ce mémoire. On peut se demander si la résistance collective à l'égard des plateformes numériques est possible dans un contexte d'atomisation de la main-d'œuvre et compte-tenu des situations de vulnérabilité dans lesquelles s'inscrivent plusieurs personnes immigrantes⁶².

Bien que ce mémoire nous éclaire sur l'expérience que font les nouveaux·elles arrivant·e·s du travail du travail de plateforme, cette étude ne permet pas d'évaluer si le travail de plateformes est bel et bien une activité temporaire, c'est-à-dire si avec le temps, les personnes interrogées auront finalement réussi à trouver un emploi à la hauteur de leurs attentes et de leurs qualifications ou, inversement si elles se seront « enlisées » plus longtemps que prévu dans des formes d'emplois dits « précaires ». En ce sens, une étude longitudinale serait nécessaire pour aller plus loin dans la compréhension de la place occupée par les plateformes numériques dans le parcours d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes.

Par ailleurs, ce mémoire s'est seulement intéressé à l'expérience des personnes immigrantes nouvellement arrivées au Québec, dont plusieurs sont jeunes et aux études. Dans le cadre d'une prochaine recherche, il serait intéressant d'élargir la compréhension de ce phénomène aux personnes issues de l'immigration résidant au Québec depuis de nombreuses années et qui pourraient potentiellement avoir rencontré des barrières persistantes d'accès au marché du travail.

⁶² Autour de ces enjeux, nous invitons les lecteur·ice·s à consulter l'excellent mémoire de Coget (2020).

Notons ensuite que les données collectées dans le cadre de ce mémoire s'inscrivent dans une période hautement atypique, celle de la pandémie de COVID-19 marquée par la fermeture de plusieurs secteurs d'activités et un essor économique fulgurant des plateformes numériques de livraison de nourriture. Les avantages que peuvent tirer les participant·e·s de ce type d'activité peuvent être amenés à changer en fonction de l'évolution de la situation sanitaire et d'un « retour à la normale » de l'économie pouvant possiblement signifier une baisse de demandes – et de la rémunération offerte⁶³ - pour ce type de services.

Notons pour conclure que puisqu'il s'agit d'une étude qualitative, la portée des résultats est finalement limitée. Elle permet néanmoins d'explorer un phénomène qui, jusqu'alors, a été peu abordé par la littérature. Au moment d'écrire la conclusion, nous prenions connaissance d'une étude canadienne étonnamment très similaire parue en 2021 et écrite par Laura Lam et de Anna Triandafyllidou. Cette étude exploratoire menée dans le Grand Toronto Area et le Grand Vancouver Area, porte également sur l'intégration socioprofessionnelle des nouveaux arrivants œuvrant auprès de plateformes numériques de livraison de repas et s'est également appuyée sur le concept d'agentivité. S'appuyant sur des données recueillies dans le cadre de 24 entrevues, les chercheuses arrivent à des conclusions qui font particulièrement écho à nos observations, comme le démontre cet extrait :

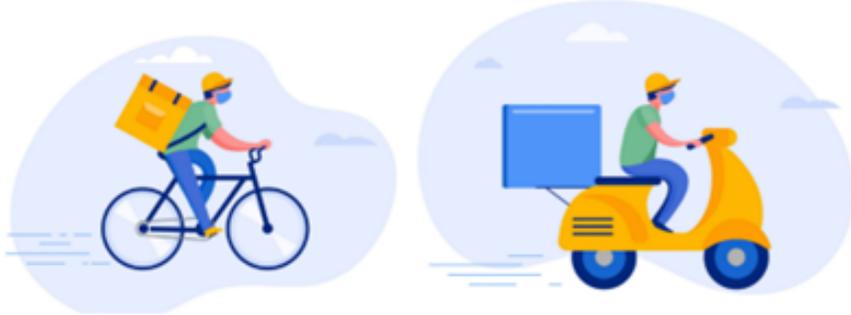
Our study reveals that migration conditions act as important push and pull factors towards platform work: its low-entry barriers and flexibility enable one to increase their income through increased hours of work, thus pulling migrant workers towards platform jobs. Simultaneously, the low income of entry-level jobs and employment barriers in achieving Canadian work experience and foreign credentials recognition push them towards platform work (compared to an inflexible salaried position). Migrants should not be understood as passive subjects forced to work in the platform economy: they are actively engaging with it, assessing their options, keeping several platforms available, shifting between platforms as it suits them. They are also seeking to gather possible opportunities on the side to get to know their city and build networks, seeking to shape platform work in line with their needs and desires. (Lam et Triandafyllidou, 2021, p. 25)

Ainsi, l'importante similitude des résultats de cette étude avec ceux de ce mémoire permet de donner du poids à nos observations et de bonifier la compréhension que nous avons de ce phénomène au Canada, que ce soit sur son territoire majoritairement francophone ou anglophone.

⁶³ En l'absence d'encadrement, et cela a été constaté dans de nombreux secteurs de l'économie de plateforme, la rémunération offerte est hautement volatile, les entreprises de plateforme pouvant ajustées la rémunération offerte selon leur bon vouloir.

Annexes

Annexe A : Affiche promotionnelle numérique visant au recrutement des participant·e·s



PARTICIPATION À UNE ÉTUDE

Cette étude s'intéresse à l'expérience et au parcours professionnel des personnes nouvellement arrivées au Québec (5 ans et moins) qui travaillent sur des plateformes numériques telles qu'Uber, Uber Eats, Doordash, etc.

Compensation monétaire de **40 \$** pour 1 heure

Pour participer :
Appel / Texto : [REDACTED]
Courriel : [REDACTED]

 Critères de sélection <ul style="list-style-type: none">• Être âgé de 18 ans et +• Résider au Québec depuis 5 ans ou moins• Travailler sur une plateforme depuis au moins 2 mois	 Ça consiste en quoi ? <p>Une entrevue individuelle réalisée à distance</p>	 Confidentielle <p>Votre participation est confidentielle</p>
--	--	--

Université  de Montréal

Annexe B : Grille d'entretien

1 - Phrase d'introduction - Première question

- Pouvez-vous d'abord me parler un peu de vous. Pour quelle plateforme travaillez et depuis combien de temps faites-vous cela ?

2 - Processus migratoire

2.1 - Avant d'arriver au Québec

- Quels ont été les événements ou les motivations qui vous ont amenés à immigrer au Québec ?
 - Étiez-vous satisfait de votre vie dans votre pays d'origine ?
 - Aviez-vous un projet professionnel que vous vouliez réaliser au Québec ?
 - Aviez-vous déjà visité le Québec auparavant ? Si oui, dans quel contexte ?
 - Lorsque vous avez soumis votre demande d'admission pour résider au Canada, sous quel programme avez-vous appliqué ?
- Avant d'arriver au Canada, aviez-vous acquis de l'expérience de travail dans un domaine en particulier ? Aviez-vous fait des études ? Racontez-moi.
- Quelles étaient vos attentes professionnelles particulières avant d'arriver au Canada (par exemple : occuper un emploi particulier, occuper un emploi à temps plein, etc.) ? Si oui, quelles étaient-elles ? Étiez-vous optimiste ?

2.2 - En arrivant au Québec

- Pourriez-vous me raconter comment s'est déroulée votre arrivée au Québec ?
 - Connaissiez-vous des proches qui habitaient déjà au Québec ?
 - Aviez-vous trouvé un logement qui vous convenait à un prix qui vous convenait ? Aviez-vous des ressources financières suffisantes pour passer à travers « la transition » ?
 - Avez-vous rapidement fait des recherches d'emplois ?

3 - Parcours d'intégration professionnelle

- Comment s'est déroulée votre recherche d'emploi ?
 - Aviez-vous rencontré des obstacles ? Si oui, lesquelles ?
 - Qu'est-ce qui a facilité votre recherche ?
 - Aviez-vous postulé pour beaucoup d'emplois ?
 - Recherchez-vous des emplois qui correspondaient à vos études ou à vos expériences de travail antérieures ?
- Avez-vous occupé d'autres emplois au Québec avant de travailler pour des plateformes numériques ?

- Quels postes aviez-vous occupés ?
- Racontez-moi comment vous les avez obtenus et comment cela s'est passé.
- Étiez-vous satisfaits de vos premières expériences de travail ?

4 - Travail de plateforme

4.1 - Motivations et déterminants

- Qu'est-ce qui vous a amené à travailler pour des plateformes numériques de travail ?
 - Aviez-vous déjà travaillé pour ces plateformes dans votre pays d'origine ?
 - Connaissez-vous quelqu'un dans votre entourage qui avait déjà travaillé pour ces plateformes ?
 - Aviez-vous perdu votre emploi précédent ? Si ce n'est pas trop indiscret, pourriez-vous me dire pourquoi ?
 - Souhaitiez-vous bénéficier de plus de flexibilité ? Si oui, pourquoi ?
- Diriez-vous que vous êtes satisfait de travailler pour des plateformes numériques ? Y a-t-il également des désavantages ?
 - Sentez-vous que vous avez le contrôle sur votre activité de travail ?
 - Rencontrez-vous des problèmes lorsque vous travaillez ? Lesquels ?
- Quelle est la différence avec les autres types de travail ?

4.2 - Expérience de travail sur la plateforme

- Pourriez-vous me raconter en détail à quoi ressemble une journée typique où vous travaillez pour une plateforme ?
 - Comment se passent les contacts avec les clients et avec les restaurateurs ?
- Combien d'heures en moyenne travaillez-vous par semaine et combien de jours par semaine travaillez-vous en moyenne ?
 - Comment choisissez-vous vos horaires ?
 - Vous arrive-t-il parfois de ne pas travailler pendant une semaine complète ou inversement de travailler davantage certaines journées ?
- Travaillez-vous pour plusieurs plateformes numériques à la fois ? Si oui, lesquelles ?
- Diriez-vous que cette activité de travail vous permet de répondre efficacement à vos besoins financiers ?
 - Recevez-vous d'autre sorte de revenu en dehors du travail ? (par exemple : allocations gouvernementales et soutien familial)
 - Vos revenus sont-ils stables ?
- Avez-vous travaillé avant la pandémie de COVID-19 ? Si oui, avez-vous constaté des différences par rapport à l'activité de travail ? Trouvez-vous qu'elle a amélioré vos conditions de travail ou au contraire que les a dégradées ?
- Vous a-t-on déjà refusé l'accès à la plateforme ?
 - Pendant combien de temps ?
 - Qu'aviez-vous fait ?

5 - Travail salarié

- Occupez-vous un autre emploi en dehors du travail de plateforme ?
 - Le travail de plateforme est-il votre activité de travail principale ?
- Avez-vous eu besoin d'acheter [une voiture ou un vélo] pour exercer cette activité ?

6 - Trajectoire professionnelle / projection dans le futur

- Que représente pour vous le travail de plateforme ? S'agit-il d'une activité de travail temporaire ?
 - Savez-vous si vous allez continuer de travailler pour ces plateformes encore plusieurs mois ou plusieurs années ?
- Consultez-vous d'autres offres d'emplois actuellement ?
- Si je vous demandais de réfléchir au futur, comment vous imagineriez-vous professionnellement ?
 - Envisagez-vous un retour aux études ?
 - Voudriez-vous changer de poste ?
 - Aimerez-vous continuer à travailler occasionnellement pour cette plateforme ?

Clôture

- Quel regard portez-vous sur l'ensemble de votre parcours migratoire en ce moment ?
 - Diriez-vous que votre situation actuelle correspond à vos attentes ?
 - Vivez-vous des déceptions ou des irritants ?

Données sociodémographiques

- Âge
- Sexe
- Nationalité
- Statut d'immigration
- Date d'arrivée au Québec
- Statut marital
- Enfant(s)

Bibliographie

Allali, B. (2010). *Entrepreneuriat maghrébin au Québec : Un entrepreneuriat par nécessité?* 18.

Arcand, S., Lenoir-Achdjian, A., et Helly, D. (2009). *Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : Le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke.* 31.

Barratt, T., Goods, C., et Veen, A. (2020). « I'm my own boss... » : Active intermediation and « entrepreneurial » worker agency in the Australian gig-economy. *Environment and Planning A: Economy and Space*, Volume 52(Issue 8), 1643-1661.

Bazin, L. (2014). *Résistance ou écrasement. Mises en scène de la domination sur deux terrains d'enquête contrastés.* In *Qu'est-ce que résister? : Usages et enjeux d'une catégorie d'analyse sociologique* (p. 69-84). Presses universitaires du Septentrion.

Beaucage, A., Laplante, N., et Légaré, R. (2004). *Le passage au travail autonome : Choix imposé ou choix qui s'impose ?* *Relations industrielles / Industrial Relations*, 59(2), 345-378.

Beaud, S. (1996). *L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'entretien ethnographique.* *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, 9(35), 226-257.

Beaudry, R. (1985). *Le Travail : Une responsabilité collective : Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail.* (Publications du Québec). Gouvernement du Québec.

Beauregard, J.-P., Arteau, G., et Drolet-Brassard, R. (2019). *Testing à l'embauche des Québécoises et Québécois d'origine maghrébine à Québec.* *Recherches sociographiques*, 60(1), 35-61.

Bédard, J.-L., et Macià, M. M. (2018). *Intégration socioprofessionnelle et mobilité internationale. Le cas des ingénieurs français ayant emprunté l'ARM France-Québec.* *Revue européenne des migrations internationales*, 34(1), 211-234.

Béji, K. (2003). Recherche sur les nouvelles formes de précarité de l'emploi. In *La précarité du travail : Une réalité aux multiples visages*. Presses Université Laval.

Béji, K., et Pellerin, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : Le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 65(4), 562-583.

Bélanger, D., Ouellet, M., et Fleury, C. (2019). Les travailleurs temporaires étrangers au Québec. Quels avantages pour les travailleurs qualifiés ? *Diversité urbaine*, 19, 49-69.

Bélanger, J., et Thuderoz, C. (2010). Le répertoire de l'opposition au travail. *Revue française de sociologie*, Vol. 51(3), 427-460.

Belzile, C. (2012). Agences de placement de personnel : Profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail. Commission des normes du travail.

Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., et Danda, S. R. (2018). Uber Happy? Work and Well-being in the "Gig Economy". *Economic Policy*.

Bernier, J., Vallée, G., et Jobin, C. (2003). Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Gouvernement du Québec.

Bernier, J., Vultur, M., Dupuis, M.-J., Fontaine, L. L., et Provencher, Y. (2014). Les salariés d'agence de travail temporaire : Conditions de travail et pratiques des agences. Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés.

Block, S., et Hennessy, T. (2017). "Sharing economy" or on-demand service economy ? - A survey of workers and consumers in the Greater Toronto Area (Canadian Centre for Policy Alternatives, p. 26). Canadian Centre for Policy Alternatives.

Bouardbat, B. (2011). Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : Enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique. 62.

Bouardbat, B., et Boulet, M. (2010). Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail (p. 99). CIRANO.

Bouardbat, B., et Connolly, M. (2013). Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012. 38.

Bouardbat, B., et Cousineau, J.-M. (2010). Un Emploi Correspondant À Ses Attentes Personnelles? Le Cas Des Nouveaux Immigrants Au Québec. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de La Migration Internationale*, 11(2), 155-172.

Bouardbat, B., et Montmarquette, C. (2017). La surqualification professionnelle chez les travailleurs au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. 1, 28.

Bouffartigue, P. (2015, octobre 21). « Précarité » : De quoi parle-t-on ?

Boulet, M. (2013). L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : Une comparaison interprovinciale. 557.

Boulet, M. (2016). L'intégration des immigrants au marché du travail à Montréal : Défis, acteurs et rôle de la Métropole.

Boulet, M., et Bouardbat, B. (2015). Qualité de l'emploi et santé mentale des travailleurs au Québec : Une comparaison entre les immigrants et les natifs. *Canadian Public Policy*, 41(Supplement 2), S53-S60.

Bouquin, S. (2014). Les résistances au travail : Il est temps de sortir de l'imprécision. In *Qu'est-ce que résister? : Usages et enjeux d'une catégorie d'analyse sociologique* (p. 11-124). Presses universitaires du Septentrion.

Boutin, G. (2019). L'entretien de recherche qualitatif, 2e édition : Théorie et pratique. PUQ.

Bresson, M. (2010). Sociologie de la précarité (3ème édition).

Calderón, J.-A., et Cohen, V. (2014). Introduction. Une catégorie d'analyse plastique et heuristique. In *Qu'est-ce que résister ? : Usages et enjeux d'une catégorie d'analyse sociologique* (p. 9-24). Presses universitaires du Septentrion.

Castel, R. (2011). 20. Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? Presses Universitaires de France.

Chen, C., Smith, P., et Mustard, C. (2010). The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethnicity et Health*, 15(6), 601-619.

Chicha, M.-T., et Charest, É. (2008). L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal. 64.

Chopov, S., Chouchane, A., Fakhoury, L., Lemay, D., et Martin, M.-F. (2020). Les personnes immigrées et le marché du travail québécois. 32.

Cingolani, P. (2014). Travail précaire, précaires et résistances. In *Qu'est-ce que résister ? : Usages et enjeux d'une catégorie d'analyse sociologique* (p. 27-38). Presses universitaires du Septentrion.

Cingolani, P. (2017). La précarité. <http://journals.openedition.org/lectures>.

Cingolani, P. (2018). « Travail précaire », « précarité » : Émulations - *Revue de sciences sociales*, 28, 147-155.

Cloutier, L. (2017). La qualité de l'emploi au Québec : Développements conceptuels et création d'une typologie : État actuel de la réflexion. Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Coget, L. (2020). L'autonomie au travail : Étude de cas des livreur·euse·s de la gig-économie à Montréal. Université de Montréal.

Contarini, S., et Marsi, L. (2014). *Précarité : Pour une critique de la société de la précarité* (Contarini, Silvia, Marsi, et Luca, Éd.s.). Presses universitaires de Paris Nanterre.

Crepeau, F. (1986). Catégories d'immigrants et « niveaux d'immigration » au Canada: une politique volontariste. *Revue européenne des migrations internationales*, 2(2), 145-164.

D'Amours, M. (2006). *Le travail indépendant : Un révélateur des mutations du travail*. PUQ.

D'Amours, M. (2015). Nouvelles formes d'emploi, représentation collective et régimes alternatifs de rapports collectifs de travail.

D'Amours, M., et Crespo, S. (2004). Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : Éléments pour une typologie. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 59(3), 459-489. <https://doi.org/10.7202/010921ar>

D'Amours, M., et Kirouac, L. (2011). Les travailleurs indépendants et leur rapport au travail à l'épreuve de l'impératif de l'activité : Occasions de subjectivation ou de contrainte? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 6(1), 59-78.

Delcroix, C. (2014). Formes de mobilisation de ressources subjectives contre la précarité. In *Précarités : Contraintes et résistances*. L'Harmattan.

Dioh, M.-L. (2015). L'immigrant au cœur de son intégration socioprofessionnelle : Étude de cas des immigrants qualifiés en technologies de l'information (TI) à Québec.

Dioh, M.-L. (2020). L'agentivité des immigrants comme vecteur d'intégration socioprofessionnelle au Québec. *Canadian Ethnic Studies*, 52(2), 99-114.

Dioh, M.-L., et Racine, M. (2017). Insertion professionnelle des immigrants qualifiés en technologies de l'information à Québec : À l'encontre des mythes, témoignages d'immigrants. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 72(4), 763-784.

Donovan, S. A., Bradley, D. H., et Shimabukuro, J. O. (2016). What Does the Gig Economy Mean for Workers? 20.

Dubé, J., et Gravel, S. (2014). Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agences de location de personnel temporaire ou permanent : Comparaison entre les travailleurs immigrants et non immigrants. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16-2, Article 16-2.

Dumez, H. (2011). Qu'est-ce que la recherche qualitative ? 7.

Dunn, M. (2020). Making gigs work : Digital platforms, job quality and worker motivations. *New Technology, Work and Employment*, 35(2), 232-249. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12167>

Eckert, H. (2010). « Précarité » dites-vous ? *SociologieS*.

Eid, P. (2012). Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : Le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, 53(2), 415-450.

Eid, P., Azzaria, M., et Quérat, M. (2012). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : Résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal (p. 58). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Everaere, C. (2012). Flexibilité appliquée aux ressources humaines. Compatibilités et contradictions. *Revue française de gestion*, 221(2), 13-32.

Fairwork. (2020). Call for Paper Proposals : Migration, migrant work(ers) and the gig economy.

Ferhi, S. (2013). Immigration maghrébine au Québec : Quelle intégration ? *Migrations Societe*, 146(2), 29-48.

Fleury, C., Bélanger, D., et Lechaume, A. (2020). Réformes de l'immigration au Québec en 2019 et 2020 : La logique politique à l'épreuve de l'analyse statistique. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 57(3), 453-472.

Forcier, M., et Handal, L. (2012). L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec. Montréal : Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS).

Fournier, G., Gauthier, C., et Zimmermann, H. (2011). Vers une définition du sentiment d'intégration professionnelle : Le cas des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus en situation d'instabilité d'emploi 26.

Fournier, G., Pelletier, R., et Beaucher, C. (2003). Insertion en emploi de jeunes diplômés : Diversité, compromis et incertitudes. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 37(2), Article 2.

Galster, G. C., Metzger, K., et Waite, R. (1999). Neighborhood Opportunity Structures and Immigrants' Socioeconomic Advancement. *Journal of Housing Research*, 10(1), 95-127.

Gaucher, M. (2020). Keeping Your Friends Close and Your Enemies Closer : Affective Constructions of « Good » and « Bad » Immigrants in Canadian Conservative Discourse. *Canadian Ethnic Studies*, 52(2), 79-98.

Geitung, I. (2017). Uber drivers in Cape Town : Working conditions and worker agency in the sharing economy. Master Thesis. University of Oslo.

Godin, J.-F., et Renaud, J. (2005). L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants : Effet de la connaissance pré-migratoire du français et (ou) de l'anglais. *Cahiers québécois de démographie*, 34(1), 149-172.

Goldring, L., et Joly, M.-P. (2014). Immigration, Citizenship and Racialization at Work : Unpacking Employment Precarity in Southwestern Ontario. *Just Labour*.

Goulet, S.-H. (2019). L'immigration française contemporaine au Québec : Entre retour au pays, poursuites migratoires et intégration durable. *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, 17, Article 17.

Gravel, S., Bernstein, S., Villanueva, F., Hanley, J., Crespo-Villarreal, D., et Ostiguy, E. (2017). Le recours à l'embauche des travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs saisonniers au Québec : Le point de vue des employeurs. *Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 75-98.

Gravel, S., Dubé, J., Côté, D., White, B., et Gratton, D. (2017). Le retour au travail d'immigrants ayant subi une lésion professionnelle : Les embûches de la rencontre interculturelle et la précarité du lien d'emploi. *Alterstice : revue internationale de la recherche interculturelle* 7(1), 21-38.

Gravel, S., Dubé, J., et Legendre, G. (2016). Santé et sécurité des travailleurs immigrants : Changer nos approches pour une pratique plus équitable.

Gravel, S., Legendre, G., et Rhéaume, J. (2012). Faible participation des travailleurs immigrants aux mesures de santé et sécurité au travail dans les petites entreprises. *Alterstice - Revue Internationale de la Recherche Interculturelle*, 2(2), 63-78.

Gravel, S., Rhéaume, J., et Legendre, G. (2012). Les inégalités sociales de santé des travailleurs immigrés au Québec victimes de lésions professionnelles (Vol. 28). Univ.

Gravel, S., Vergara, D., Lippel, K., Dubé, J., Ducharme, J.-F., et Legendre, G. (2016). Santé et sécurité des travailleurs qui cumulent des précarités : La lutte aux inégalités de santé attribuables au travail. Centre de recherche Léa-Roback.

Groupe de travail sur l'économie collaborative. (2018). Comprendre. Encadrer. Accompagner. Moderniser et renforcer les politiques publiques et réussir face aux transformations associées à l'économie collaborative. Gouvernement du Québec.

Hira-Friesen, P. (2018). Immigrants and Precarious Work in Canada : Trends, 2006–2012. *Journal of International Migration and Integration*, 19(1), 35-57.

Hou, F. (2008). Les immigrants travaillant avec des personnes appartenant à la même ethnie qu'eux : Qui sont-ils et quelle est leur situation économique ? Statistique Canada, Division d'analyse des entreprises et du marché du travail.

Hou, F., Schimmele, C., et Lu, Y. (2019). Dernières tendances en matière de surqualification selon le statut d'immigrant. Statistiques Canada.

Hou, F., et Wang, S. (2011). Les immigrants et le travail indépendant.

Howcroft, D., et Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21-38.

Imboua, G. (2012). Discrimination raciale au sein des femmes immigrantes sur le marché du travail : Le cas des minorités visibles et des minorités non-visibles de Montréal. Mémoire. Université d'Ottawa.

Institut de la statistique du Québec (Éd.). (2020). Les immigrants sur le marché du travail au Québec en 2018. 1.

Jabouin, S. (2018). Trajectoires d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants originaires des Caraïbes et d'Afrique subsaharienne (NEOCAS) dans les écoles francophones de l'est de l'Ontario, Université d'Ottawa.

Jamil, R., et Noiseux, Y. (2018). Shake That Moneymaker : Insights from Montreal's Uber Drivers. *Revue Interventions Économiques. Papers in Political Economy*, 60, Article 60.

Jan, A. (2018). Livrer à vélo... en attendant mieux. *La nouvelle revue du travail*, 13, Article 13.

Jarrahi, M. H., et Sutherland, W. (2019). Algorithmic Management and Algorithmic Competencies : Understanding and Appropriating Algorithms in Gig Work. In N. G. Taylor, C. Christian-Lamb, M. H. Martin, et B. Nardi (Éds.), *Information in Contemporary Society* (p. 578-589). Springer International Publishing.

Jeon, S.-H., Liu, H., et Ostrovsky, Y. (2019). Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives. *Statistiques Canada*.

Kennedy, S., et McDonald, J. T. (2006). Immigrant Mental Health and Unemployment*. *Economic Record*, 82(259), 445-459.

Koser, K. (2016). International Migration : A Very Short Introduction. In *International Migration : A Very Short Introduction* (2ème édition). Oxford University Press.

Kosny, A., MacEachen, E., Lifshen, M., Smith, P., Jafri, G. J., Neilson, C., Pugliese, D., et Shields, J. (2012). Delicate dances : Immigrant workers' experiences of injury reporting and claim filing. *Ethnicity et Health*, 17(3), 267-290.

Kosny, A., Yanar, B., Begum, M., Al-khooly, D., Premji, S., Lay, M. A., et Smith, P. M. (2020). Safe Employment Integration of Recent Immigrants and Refugees. *Journal of International Migration and Integration*, 21(3), 807-827.

Lacroix, M. (2003). L'expérience des demandeurs d'asile : Vers l'élaboration de nouvelles pratiques sociales. *Nouvelles pratiques sociales*, 16(2), 178-191.

Lam, L. et Triandafyllidou, A. (2021). An unlikely stepping stone? Exploring how platform work shapes newcomer migrant integration. *Transitions : Journal of Transient Migration*. Vol.5.

Laval, C. (2014). La précarité comme « art de vivre » à l'époque néolibérale. In *Précariat. Pour une critique de la société de la précarité*. Presses Universitaires de Paris Nanterre.

Lay, A. M., Kosny, A., Aery, A., Flecker, K., et Smith, P. M. (2018). The occupational health and safety vulnerability of recent immigrants accessing settlement services. *Canadian Journal of Public Health*, 109(3), 303-311.

Lechaume, A., Cardona, J., et Gallant, N. (2020). Pourquoi choisir d'étudier ? Hétérogénéité des stratégies des immigrants qui étudient au Québec après l'obtention de leur résidence permanente. *Alterstice : revue internationale de la recherche interculturelle / Alterstice: International Journal of Intercultural Research / Alterstice: Revista International de la Investigacion Intercultural*, 9(1), 51-67.

Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47-57.

Lepanjuuri, K., Wishart, R., et Cornick, P. (2018). The characteristics of those in the gig economy. Department for Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS).

Malambwe, J.-M. K. (2017). Les immigrants du Québec : Participation au marché du travail et qualité de l'emploi. *Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 33-52.

Malenfant, R., LaRue, A., Mercier, L., et Vézina, M. (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(1), 111-130.

Marchal, J.-L. (2018). Question sociale et précariat. *Le Sociographe*, 64(4), 11-22.

Miles, M. B., et Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. De Boeck Supérieur.

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2018). L'immigration temporaire au Québec, 2012-2017. 35.

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, M. (2020a). Immigration temporaire 2014-2019. 49.

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, M. (2020b). Tableaux de l'immigration permanente au Québec 2017-2019. 50.

Misiorowska, M. (2011). Philosophiæ Doctor (Ph.D.) en sciences humaines appliquées. 369.

Misiorowska, M., Arcand, S., et Potvin, M. (2019). Immigrants qualifiés cherchent qualification : La formation professionnelle et l'intégration au marché de l'emploi : *Canadian Journal of Education*, 42, 139-169.

Montgomery, T., et Baglioni, S. (2020). Defining the gig economy : Platform capitalism and the reinvention of precarious work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 41(9/10), 1012-1025.

Muszyński, K., Pulignano, V., Domecka, M., et Mrozowicki, A. (2021). Coping with precarity during COVID-19 : A study of platform work in Poland. *International Labour Review*.

Namululi, N., Bagaoui, R., et Hemedzo, K. (2018). Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : L'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario. 24(1), 30.

Noiseux, Y. (2012). Le travail atypique au Québec : Les jeunes au coeur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 7(1), 28-54.

Paillé, P., et Mucchielli, A. (2021). *Analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (5e éd.).

Pellerin, A. (2013). L'information dans le parcours des immigrants qualifiés récents au Québec : Des attentes à la réalité.

Peticca-Harris, A., deGama, N., et Ravishankar, M. N. (2018). Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat : Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. 24.

Piché, V. (2008). Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde. 32(3-4), 41-51.

Piché, V. (2013). Les théories migratoires contemporaines au prisme des textes fondateurs. *Population*, 68(1), 153-178.

Piché, V. (2018). Les théories migratoires à l'épreuve du temps. In *L'immigration et l'ethnicité dans le Québec contemporain*. Montréal (Presses de l'Université de Montréal, p. 41-57).

Pierret, R. (2013). Qu'est-ce que la précarité ? *Socio. La nouvelle revue des sciences sociales*, 2, 307-330.

Portes, A., et Jensen, L. (1992). Disproving the Enclave Hypothesis : Reply. *American Sociological Review*, 57(3), 418-420.

Premji, S., et Smith, P. M. (2013). Education-to-job mismatch and the risk of work injury. *Injury Prevention*, 19(2), 106-111.

Proulx-Chénard, S. (2020). Réformes et discours sur l'immigration temporaire : De nouvelles politiques au Québec? Masters, Concordia University.

Prud'homme, P., Busque, M.-A., Duguay, P., et Côté, D. (2015). Travailleurs immigrants et SST au Québec : État des connaissances statistiques et recension des sources de données. IRSST : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Raileanu, E. (2019). L'impact des difficultés d'insertion socioprofessionnelle sur les trajectoires d'immigrants ayant choisi le travail autonome : Le cas des travailleurs qualifiés d'origine roumaine. 210.

Raynault, M.-F., Massé, R., Vergara, D., Ducharme-Varin, J.-F., (2016). Les travailleurs invisibles : Les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel : Rapport du directeur de santé publique de Montréal. Direction régionale de santé publique.

Reed, H. E., Ludwig, B., et Braslow, L. (2016). Forced Migration. In M. J. White (Éd.), *International Handbook of Migration and Population Distribution* (p. 605-625). Springer Netherlands.

Reed-Danahay, D. (2007). De la résistance : Ethnographie et théorie dans la France rurale. *Education et sociétés*, n° 19(1), 115-131.

Robert, J. (2007). L'impact des réseaux sociaux sur l'entrée en emploi des immigrants récents au Canada. 164.

Rosenblat, A., Levy, K. E. C., Barocas, S., et Hwang, T. (2017). Discriminating Tastes : Uber's Customer Ratings as Vehicles for Workplace Discrimination. *Policy et Internet*, 9(3), 256-279.

Rosenblat, A., et Stark, L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries : A Case Study of Uber's Drivers. 27.

Salamanca Cardona, M. (2018). Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : Une composante du racisme systémique au Québec ? *Sociologie et sociétés*, 50(2), 49-76.

Saucedo, L. (2018). The Parallel Worlds of Guest Work and Gig Work.

Savoie-Zajc, L. (2016). L'entrevue semi-dirigée. In *Recherche sociale—De la problématique à la collecte de données* (6ème édition). Presses de l'Université du Québec.

Smith, P. M., et Mustard, C. A. (2009). Comparing the risk of work-related injuries between immigrants to Canada and Canadian-born labour market participants. *Occup Environ Med*, 7.

Standing, G. (2011). *The Precariat—The New Dangerous Class*. Bloomsbury.

Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work : Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401.

Stark, O., et Bloom, D. E. (1985). The New Economics of Labor Migration. *The American Economic Review*, 75(2), 173-178.

Statistiques Canada. (2021). *Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles*.

Stefano, V. D. (2016). The rise of the “just-in-time workforce” : On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig- economy”. 71, 43.

Tasset, C. (2017). La mesure des précaires : Revisiter la genèse de l'idée de précarité à la lumière des rapports à la quantification. *Sociologie et sociétés*, 49(1), 215-237.

Thirot, M. (2011). *Parcours de précarisation du travail : Aménagements, ruptures, circularités*.

Ulysse, P.-J., Lesemann, F., et Sousa, F. J. P. de. (2014). *Les travailleurs pauvres : Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*. PUQ.

van Doorn, N., Ferrari, F., et Graham, M. (2020). *Migration and Migrant Labour in the Gig Economy : An Intervention*. 15.

Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., St-Vincent, M., Funes, A., Duguay, P., Vézina, S., et Prud'homme, P. (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST (EQCOTESST). Ministère du Travail.

Vosko, L., Zukewich, N., et Cranford, C. (2003). Precarious Jobs : A New Typology of Employment. *Perspectives on Labour and Income*, 4.

Vultur, M. (2014). La surqualification au Québec et au Canada. 320.

Vultur, M., et Enel, L. (2020). Les plateformes de travail numériques : Uber et la dérèglementation de l'industrie du taxi au Québec. 65.

Vultur, M., Enel, L., Barrette, L.-P., & Viviers, S. (2022). Les travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de repas au Québec : profil et motivations (2022s-15, CIRANO).

Vultur, M., et Germain, A. (2018). Les carrières migratoires des étudiants internationaux dans une université de recherche au Québec : Repenser la mobilité et l'ancrage. *Canadian Ethnic Studies*, 50(1), 107-127.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., et Hjorth, I. (2018). Good Gig, Bad Gig : Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. 20.

Wresinski, J. (1987). Grande pauvreté et précarité économique et sociale (Conseil économique et social). *Journal officiel*.

Xie, Y., et Gough, M. (2011). Ethnic Enclaves and the Earnings of Immigrants. *Demography*, 48(4), 1293-1315. <https://doi.org/10.1007/s13524-011-0058-8>

Yana, S. D. (2016). Les immigrants et le marché du travail québécois. 35.

Yssaad, L., et Ferrao, V. (2019). Les Canadiens qui travaillent ?? Leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils? Statistiques Canada.

Ziegler, E., McCallum, K. E., Porter, K., et Beketa, C. (2020). Typologie des travailleurs à la demande au Canada—Vers un nouveau modèle de compréhension du travail à la demande par l’entremise du capital humain, social et économique. Diversity Institute.

Zwick, A. (2018). Welcome to the Gig Economy : Neoliberal industrial relations and the case of Uber. 83, 679-691.