

Université de Montréal

**Parcours de vie, subjectivité et facteurs de la réussite  
chez les femmes professionnelles immigrantes d'origine maghrébine à Montréal**

*Par*

Sarah Ouadfel

Département d'anthropologie, Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de

Maître ès sciences (M.Sc.)

en anthropologie

Août 2021

© Ouadfel, 2021



## Résumé

Au Québec, la population maghrébine est la communauté immigrante la plus importante d'un point de vue démographique. En raison de la sélection à l'immigration qui priorise les profils diplômés, compétents et francophones, les Maghrébines et Maghrébins qui s'installent au Québec sont très instruits. Cependant, la province ne tire pas le meilleur profit de cette immigration qualifiée puisque la population maghrébine se heurte à de nombreux obstacles en ce qui a trait à son insertion sur le marché du travail. En effet, plusieurs études démontrent l'existence de barrières à l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes à Montréal, particulièrement chez les femmes d'origine maghrébine.

Cette recherche, pour sa part, s'intéresse aux femmes d'origine maghrébine à Montréal qui considèrent vivre une réussite. Dans cette perspective, serait-on en mesure de mieux comprendre et expliquer les situations d'échec des autres femmes immigrantes ? En quoi le parcours de celles qui considèrent vivre une réussite diffère-t-il de celui des autres ? Pour répondre à ces questions, l'analyse se concentre sur les facteurs qui entrent en jeu dans les parcours migratoires, précisément à ceux qui ont contribué à leur réussite, dont les réseaux sociaux et familiaux ainsi que l'agentivité, qui se révèlent en être au cœur. Également, cette étude considère exclusivement le point de vue de treize femmes d'origine maghrébine ainsi que leurs perceptions subjectives de la réussite en développant une étude de cas. Afin de documenter ces parcours migratoires, les récits de vie de ces participantes sont recueillis, depuis le pays de départ jusqu'à leur établissement à Montréal. Il en ressort que la réussite se conçoit dans la conciliation famille-travail-études, les aspirations professionnelles, l'entrepreneuriat, la tranquillité d'esprit ainsi qu'en l'honneur de leurs parents et des femmes racialisées et maghrébines qui les ont précédés.

**Mots-clés :** immigration, femmes maghrébines, insertion socioprofessionnelle, facteurs de réussite, subjectivité, agentivité, réseaux, parcours de vie, Montréal, Québec.



## Abstract

In Quebec, the Maghrebi population is the largest immigrant community. As a result of a selective immigration process that prioritizes qualified, competent, and French-speaking profiles, Maghrebi women and men who settle in Quebec are highly educated. However, the province does not make the most of this skilled immigration as the Maghrebi population faces significant social and professional challenges. Indeed, several studies expose the various obstacles Maghrebi immigrants, particularly women, face as they encounter Quebec's labor market.

This research focuses on Maghrebi women in Montreal who consider themselves successful. Could this perspective enable us to understand and explain the failure of other immigrant women? How do the experiences of those who consider themselves successful differ from the others? To answer these questions, this analysis focuses on the factors involved in women's migratory paths and how they contributed to their success. Also, this research develops a case study around thirteen Maghrebi women's subjective perceptions of success. Starting from their country of departure to their settlement in Montreal, the study documents these women's migratory paths through their life stories. Helped by family and social networks, as well as personal agency and other factors, success arises from family-work balance, professional aspirations, entrepreneurship, peace of mind and flourishes in honor of the parents and the racialized women who preceded them.

**Keywords:** immigration, Maghrebi women, socio-professional integration, success factors, subjectivity, agency, social networks, life courses, Montreal, Quebec



# Table des matières

<b>RÉSUMÉ</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>5</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>7</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b>	<b>11</b>
<b>LISTE DES FIGURES</b>	<b>13</b>
<b>LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS</b>	<b>15</b>
<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE 1 – ÉTAT DES CONNAISSANCES ET PROBLÉMATIQUE</b>	<b>25</b>
1.1. LES CONTEXTES DE L'IMMIGRATION ET D'ACCUEIL	25
1.1.1. L'IMMIGRATION AU CANADA	25
1.1.2. L'IMMIGRATION AU QUÉBEC	27
1.1.3. LE PORTRAIT DE LA POPULATION IMMIGRANTE MAGHRÉBINE AU QUÉBEC	31
1.1.4. LE CONTEXTE SOCIOPOLITIQUE QUÉBÉCOIS D'ACCUEIL DES MAGHRÉBINES ET DES MAGHRÉBINS	37
1.2. LES OBSTACLES À L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES MAGHRÉBINES AU QUÉBEC	39
1.3. L'ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LA RÉUSSITE ET SES FACTEURS	50
1.3.1. LES MESURES OBJECTIVES DE LA RÉUSSITE	50
1.3.2. LES MESURES SUBJECTIVES DE LA RÉUSSITE	51
1.4. LE SUJET DE LA RECHERCHE	54
1.4.1. LES QUESTIONS ET LES OBJECTIFS	54
<b>CHAPITRE 2 – CADRE MÉTHODOLOGIQUE, CONCEPTUEL ET THÉORIQUE</b>	<b>57</b>
2.1. L'APPROCHE DES PARCOURS DE VIE	57
2.2. LA COLLECTE DE DONNÉES	59

2.2.1. LES OBSERVATIONS	59
2.2.2. LES ENTREVUES	60
2.2.3. LA <i>NETNOGRAPHY</i>	63
<b>2.3. LA POPULATION À L'ÉTUDE ET DESCRIPTION DU CORPUS DE DONNÉES</b>	<b>64</b>
2.3.1. LA POPULATION À L'ÉTUDE	64
2.3.2. LE CORPUS DE DONNÉES	65
<b>2.4. LE JOURNAL DE L'ANTHROPOLOGUE</b>	<b>66</b>
2.4.1. LE DÉROULEMENT D'UN TERRAIN VIRTUEL	67
2.4.2. LE QUOTIDIEN DE CHERCHEUSE	69
2.4.3. LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES	69
<b>2.5. L'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE ET POSITION DE LA CHERCHEUSE</b>	<b>71</b>
2.5.1. LES CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES	71
2.5.2. LA POSITION DE LA CHERCHEUSE	73
<b>2.6. LES LIMITES ET LES FORCES DE LA COLLECTE DE DONNÉES</b>	<b>74</b>
2.6.1. LES LIMITES DE LA COLLECTE DE DONNÉES	74
2.6.2. LA PAROLE AUX FEMMES COMME FORCE	75
<b>2.7. L'ANALYSE DES DONNÉES</b>	<b>75</b>
<b>CHAPITRE 3 – PORTRAIT DES FEMMES D'ORIGINE MAGHRÉBINE</b>	<b>77</b>
<hr/>	
<b>3.1. QUI SONT-ELLES ?</b>	<b>77</b>
3.1.1. LES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES	77
3.1.2. LES PROJETS MIGRATOIRES	79
3.1.3. LES CATÉGORIES D'IMMIGRATION À L'ARRIVÉE	84
3.1.4. LA FRANCE COMME PAYS DE TRANSIT	86
3.1.5. UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT À COURT TERME	87
<b>3.2. QUELLE(S) RÉUSSITE(S) ?</b>	<b>88</b>
3.2.1. LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL	88
3.2.2. LES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES ET L'ENTREPRENEURIAT	90
3.2.3. « LAHNA » : LA TRANQUILLITÉ D'ESPRIT, MENER SA VIE COMME ON L'ENTEND	94
3.2.4. LA RÉUSSITE SE DOIT AUX SACRIFICES DES AUTRES	96
<b>3.3. DISCUSSION TRANSVERSALE DES TYPOLOGIES DE LA RÉUSSITE</b>	<b>97</b>

<b>CHAPITRE 4 – PARCOURS DE VIE DES FEMMES RENCONTRÉES</b>	<b>99</b>
<b>4.1. LE PARCOURS PRÉ-MIGRATOIRE</b>	<b>99</b>
4.1.1. LE CONTEXTE SOCIAL ET CULTUREL D’ORIGINE	99
<b>4.2. LE PARCOURS POST-MIGRATOIRE</b>	<b>105</b>
4.2.1. L’IMPORTANCE DES LIENS SOCIAUX	105
4.2.2. UN PASSAGE PAR LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES ET TECHNIQUES	114
4.2.3. LA PRÉSENCE D’OBSTACLES D’ORDRE SYSTÉMIQUE	119
4.2.4. LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE	121
4.2.5. CELLES QUI ONT BRISÉ LE « PLAFOND DE VERRE » : À QUEL PRIX ?	126
<b>CHAPITRE 5 – DISCUSSION GÉNÉRALE</b>	<b>131</b>
<b>5.1. IDENTIFICATION DES ÉLÉMENTS AU CŒUR DE LA RÉUSSITE DES FEMMES</b>	<b>131</b>
5.1.1. LES ÉLÉMENTS DE SOCIABILITÉ	131
5.1.2. LES HABILITÉS INTERPERSONNELLES	140
5.1.3. LES ÉLÉMENTS D’ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL	143
5.1.4. LES ÉLÉMENTS CONCILIANTE ÉTUDES-TRAVAIL-FAMILLE	145
<b>5.2. LES FACTEURS CLÉS DE LA RÉUSSITE DES FEMMES</b>	<b>147</b>
5.2.1. L’AGENTIVITÉ	147
5.2.2. LES RÉSEAUX	149
<b>5.3. CONCLUSION GÉNÉRALE</b>	<b>153</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b>	<b>159</b>
<b>ANNEXE A : CANEVAS D’ENTRETIEN</b>	<b>187</b>
<b>ANNEXE B : AFFICHE DE SOLLICITATION ET RECRUTEMENT DES PARTICIPANTES</b>	<b>189</b>
<b>ANNEXE C : TABLEAU SOCIODÉMOGRAPHIQUE</b>	<b>191</b>



## Liste des tableaux

Tableau 1. – Les sous-catégories de l’immigration économique	29
Tableau 2. – Répartition des Maghrébines et Maghrébins au Canada et au Québec, 2016	31
Tableau 3. – Répartition des Maghrébines et Maghrébins au Québec, entre 1980 et 2016	33
Tableau 4. – Recrutement des participantes par mois, terrain 2020	70



## Liste des figures

Figure 1. – Évolution de l’immigration maghrébine au Québec, selon le pays de naissance, depuis 1980	32
Figure 2. – Femmes maghrébines admises au Québec, par catégories d’immigration, 2016	34
Figure 3. – Répartition des Maghrébines et Maghrébins arrivés au Québec, 2016	35



## Liste des sigles et abréviations

ATF.....	Action travail femmes
CCF.....	Comité consultatif femmes
CDPDJ.....	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CERSC.....	Comité d'éthique de la recherche Société et culture
CIM.....	Conseil interculturel de Montréal
CLICS ORG.....	Centre local pour l'intégration et la cohésion sociale
COVID-19.....	Coronavirus disease 2019 (maladie à coronavirus 2019)
IRIPI.....	Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants
MIFI.....	Ministère de l'Immigration, de la Francisation, et de l'Intégration du Québec (anciennement dénommé MIDI et MICC)
OCDE.....	Organisation de coopération et de développement économiques
PEQ.....	Programme de l'expérience québécoise
RAC.....	Reconnaissance des acquis et compétences
RP.....	Résidence permanente canadienne
TCRI.....	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
TGDE.....	Technicienne ou technicien en gestion des dossiers étudiants
UNESCO.....	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture



*À toutes les femmes, d'ici et d'ailleurs.*

*À celles d'hier, d'aujourd'hui et de demain.*

*À ma mère, mon père, mes grands-mères et ma petite sœur.*

*À mon grand-père paternel, Salah. J'ai tellement de questions à te poser.*

*À mon grand-père maternel. Je t'imagine, me levant un beau matin, te trouvant assis à la table du salon, ton bol de Ricoré à la main et tes lunettes sur le bord du nez, en train de lire mon mémoire.*



## Remerciements

*La réalisation de ce mémoire a été possible grâce à l'appui de plusieurs personnes.*

*Tout d'abord, je tiens à remercier du fond du cœur toutes les femmes que j'ai eu l'honneur de rencontrer durant cette recherche. Sans vous, ce mémoire n'aurait pas eu lieu. Écouter vos histoires a été passionnant et d'une richesse inouïe. Vous êtes une source d'inspiration, de courage et de persévérance pour nous toutes.*

*Je suis extrêmement reconnaissante envers ma directrice de recherche, Marie-Claude Haince qui m'a guidée tout au long de cette aventure intellectuelle, qui m'a laissée aussi apprendre par moi-même. Merci pour tout, ta présence, tes conseils. Sous tes ailes, j'ai pu grandir à travers ce mémoire. Merci aussi de m'avoir offert une place au sein de l'ACSALF.*

*Mille mercis à Sylvie Fortin, ma co-directrice, dont je suis également très reconnaissante pour avoir cru en ma candidature et mon projet. Merci pour ta disponibilité, tes conseils et pour m'avoir donné la possibilité d'obtenir ma première et fascinante expérience professionnelle dans le milieu académique.*

*J'en profite pour remercier Sabrina Lessard et Adrien Savolle d'avoir cru en moi durant vos très intéressants séminaires, en étant votre auxiliaire d'enseignement. Merci à vous et à Marie-Ève pour vos conseils et vos encouragements. Merci également à Pierre-Marie David de m'avoir donné la chance de travailler sur un projet de recherche captivant.*

*Tringa, Aurane, Cynthia et Brad Loewen, je vous remercie pour votre soutien, vos conseils et votre relecture afin d'améliorer la qualité de ce mémoire, tant dans les idées que dans la langue française.*

*Je remercie le département d'anthropologie de l'Université de Montréal, le SAFIRE, mes directrices de recherche, Deirdre Meintel et Yacine Boujija pour votre compréhension lorsque j'ai dû rentrer dans mon pays d'origine, afin d'être aux côtés de mon grand-père, à l'hiver 2018.*

*Merci à Deirdre Meintel et Karine Bates d'avoir accepté d'être membres du jury.*

*À mes merveilleux parents, merci à l'infini. Papa, sans toi, je ne serais pas là où je suis aujourd'hui. Maman, merci pour ton soutien, ton amour incomparable. Je suis désolée pour toutes ces années passées loin de toi, de vous. Merci à Olivier, pour ta présence et ton soutien, dans les moments heureux comme dans les plus difficiles de la vie. Merci à mamy Guénange, pour ton amour, même si tu te demandes ce que je fais encore aux études. Merci à toute ma famille, à mamy Ouadfel, à mes oncles, mes amies et amis d'ici et là-bas, notamment Mary, Aurane, Chloé, Yasmine. Merci à toutes les personnes rencontrées sur mon chemin, lesquelles ont été une source de motivation. Merci à ma petite sœur, Manon, qui se demande ce que je vais faire plus tard dans la vie.*

*Un grand merci à ma fantastique belle-famille, les Benguettat et les Benbrahim. J'adresse un merci particulier à Fairouz, Louisa, Amel, Soso, Neila et Zino pour vos encouragements et vos doux mots. Merci à Kader et Zouzou pour les repas réconfortants. Je suis honorée de faire partie de votre famille.*

*Enfin, et non des moindres, un immense merci à Nazim, mon cher et tendre. Sans toi, je n'aurais jamais eu la force d'entreprendre cette maîtrise. Merci pour ta patience, ta patience (oui encore), ton indulgence, tes précieux conseils, nos discussions fructueuses, ton amour inconditionnel...  
Who's your best friend ?*

## Introduction

C'était un choc lorsque je travaillais au service à la clientèle. J'avais l'impression d'être en Afrique, tous les agents à la clientèle étaient des immigrants, beaucoup de Maghrébins, beaucoup d'Africains et tous quand j'échange avec eux, ils sont docteurs, ils ont des licences, tous avec des compétences et scolarisés. Je peux pas. Comment se fait-il qu'on se retrouve tous là ? [...] Tu peux rester et devenir vite superviseur, mais moi c'est pas dans mes aspirations professionnelles. Eux, ils sont rentrés dans une routine où ils n'ont plus le choix de quitter ou non parce qu'ils n'ont pas le choix, parce qu'ils ont une famille [...] Toutes ces personnes sont des ressources... J'ai vu des personnes qui n'ont rien à faire là-bas. Ça fait mal de voir ça, ça fait mal de voir qu'en immigration, on demande des compétences et après ça, une fois arrivée au Québec, tu travailles au McDo, dans les plateformes de service à la clientèle et c'est un gâchis puis c'est un gâchis pour le Québec, mais pour la personne aussi, surtout parce qu'il n'y a pas de reconnaissance de compétences [...] C'est quelque chose qui m'avait marquée. (Louisa, 50 ans, 16 ans d'immigration)

Au Québec, la population maghrébine est la communauté immigrante la plus importante d'un point de vue démographique. Selon les données du recensement de 2016, sur les 215 175 personnes immigrantes reçues dans la province québécoise entre 2011 et 2016, 7,6 % provenaient d'Algérie, 6,2 % du Maroc et 2,7 % de la Tunisie (Statistiques Canada, 2017a). En raison de la sélection à l'immigration qui priorise les profils diplômés et compétents, la communauté maghrébine qui s'installe au Québec se retrouve à être très instruite. La région d'Afrique du Nord s'avère être également un bassin francophone pour la belle province (Arcand et al., 2009; Boudarbat et Montmarquette, 2020).

Cependant, le Québec ne tire pas le meilleur profit de cette immigration qualifiée puisque la population maghrébine se heurte à de nombreux obstacles quant à leur établissement social, mais aussi au moment de leur insertion sur le marché du travail québécois. Pour ainsi dire, le taux de chômage de cette population, bien qu'il diminue, persiste encore. En effet, en 2001, le taux de chômage des Maghrébines et Maghrébins atteignait 24,1 % contre 8,2 % pour l'ensemble des Québécoises et Québécois. En 2016, le taux de chômage des Arabes était de 14,5 %, soit plus de deux fois supérieur au taux de chômage total du Québec qui était quant à lui, de 6,6 % (Boudarbat et Montmarquette, 2020). Le cas des femmes maghrébines est encore plus préoccupant que celui de leurs homologues masculins et de l'ensemble des femmes (Vatz-Laaroussi, 2008). Dans ce

sens, les femmes racialisées<sup>1</sup>, « immigrantes ou de souche [vivent] une réalité de discrimination salariale de 67 % en moyenne » (Cardu et Sanschagrin, 2002, p. 87). À cela s'ajoute le phénomène de la déqualification professionnelle subie par les personnes immigrantes qualifiées, particulièrement celles issues du Maghreb, dont les femmes sont encore une fois les plus touchées (Chicha, 2009, 2012). La problématique de l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec et précisément à Montréal a soulevé plusieurs questions dont de nombreuses recherches se sont efforcées de répondre. En outre, le constat de Louisa, participante à cette recherche et citée plus haut, fait l'objet d'un consensus dans la littérature (Arcand et al., 2009; Belhassen-Maalaoui, 2008a; Ben Soltane, 2015; Chicha, 2009, 2012; Lenoir-Achdjian et al., 2009; Vatz-Laaroussi, 2008).

La recherche a pour ambition de mettre en valeur le parcours et la subjectivité des expériences des femmes d'origine maghrébine qui considèrent vivre une réussite professionnelle à Montréal. À la lumière de la littérature, de nombreuses autres femmes de même origine ne connaissent pas ce succès et cette étude, se voulant innovatrice, permettrait de rendre compte de la réalité des femmes racialisées, immigrantes et maghrébines et ainsi mieux comprendre comment certaines parviennent à s'accomplir, tandis que d'autres restent en marge de cette ascension. Dans ce sens, analyser les situations de réussite semble pertinent. En effet, à travers cette perspective, serait-on en mesure de mieux comprendre et expliquer les situations d'échec des autres femmes ? En quoi le parcours de celles qui considèrent vivre une réussite diffère-t-il de celui des autres ? En quelque sorte, il s'agit de prendre le problème à l'envers en examinant des pistes peu explorées jusqu'alors (Dioh, Guilbert et al., 2020; Giroux, 2011; Mouafo, 2014; Misiorowska, 2016).

---

<sup>1</sup> Le terme « minorité visible » est sujet à des discussions sociologiques dans lesquelles l'utilisation des termes « personne (ou groupe) racisée » (CDPDJ, 2019) ou « racialisée » (CIM, 2020) sont favorisés. Le terme « minorité visible » maintient des rapports de pouvoir et de domination entre deux groupes, soit le groupe majoritaire (les personnes blanches) et le groupe minoritaire (les personnes non-blanches). Ainsi, selon la CDPDJ, « la notion de groupe racisé fait ressortir le caractère socialement construit de l'idée de "race", dont on sait maintenant qu'elle ne repose sur aucun fondement scientifique crédible. Le participe passé "racisé" renvoie au fait que les prétendues "races" résultent d'un processus de catégorisation externe opérée par le groupe majoritaire » (CDPDJ, 2006, p.1). Quant à l'expression « groupe racial », il « vise à souligner que, loin de correspondre à une réalité objective, la notion de "race" renvoie à une catégorie essentialisante et stigmatisante assignée par le groupe majoritaire aux minorités issues de sociétés anciennement colonisées ou marquées par l'esclavage » (CDPDJ, 2019, p.7). Dans le cadre de cette recherche, nous parlerons de personnes racialisées.

Pour ce faire, le mémoire s'articule en cinq temps. Le premier chapitre met la table. En contextualisant l'immigration au Canada et au Québec, il permet de comprendre le système d'immigration fédéral et provincial. Celui-ci amène aussi à découvrir le portrait de la population immigrante maghrébine, de saisir le climat québécois social d'accueil ainsi que les obstacles à leur insertion socioprofessionnelle qui témoignent d'un paradoxe, à la vue des politiques d'immigration sélectives. Le deuxième chapitre expose le cadre d'analyse et permet de comprendre de quelle manière j'ai pu répondre aux questions et objectifs de la recherche et ainsi récolter les données. Le terrain prenant part durant la pandémie de la Covid-19 (hiver et été 2020), la méthodologie a été adaptée en conséquence, en usant d'un bricolage de méthodes. Quant au troisième chapitre, il présente les données recueillies auprès de l'ensemble des participantes. À l'image d'une rencontre, il arbore le portrait des femmes rencontrées ainsi que leurs interprétations de la réussite, lesquelles ont émergé des récits de vie. Le quatrième chapitre se concentre sur l'analyse des données recueillies auprès des répondantes et sur les principaux constats qui s'en dégagent, soit de l'existence d'éléments qui freinent et d'autres qui facilitent leur insertion socioprofessionnelle à Montréal. Enfin, le dernier et cinquième chapitre présente une analyse approfondie des parcours en rendant compte des facteurs qui sont au cœur de la réussite des femmes rencontrées. Pour finir, une synthèse des grandes conclusions de cette recherche est entreprise, en informant de la pertinence et des limites de cette dernière, pour ensuite ouvrir la réflexion sur des études ultérieures.



# **Chapitre 1 – État des connaissances et problématique**

Dans ce mémoire, l'objectif est d'examiner l'insertion socioprofessionnelle de femmes immigrantes d'origine maghrébine à Montréal qui considèrent, au moment de la rencontre, vivre une réussite. Mais avant, une meilleure compréhension du processus migratoire des participantes exige que l'on s'attarde en premier lieu sur le contexte de l'immigration au Canada et au Québec. Précisément, dans ce premier chapitre, il est question de présenter le système d'immigration fédéral et provincial, le profil qualifié de la population immigrante originaire du Maghreb qui s'installe dans la province québécoise ainsi que le contexte social et politique d'accueil. La deuxième partie définit la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec et présente une recension des articles scientifiques ayant rendu compte des obstacles auxquels se heurtaient ces individus, particulièrement les femmes immigrantes d'origine maghrébine. La troisième partie fait état des connaissances sur la réussite professionnelle des personnes immigrantes, celle-ci étant généralement mesurée de manière objective, et plus rarement de manière subjective. Cela amène à attester la pertinence de la présente recherche et à préciser les questions qu'elle tend à répondre et les objectifs qu'elle poursuit.

## **1.1. Les contextes de l'immigration et d'accueil**

### **1.1.1. L'immigration au Canada**

#### **1.1.1.1. Survol historique**

Le Canada est traditionnellement reconnu comme un pays d'immigration. Au début du XXe siècle, au-delà des fluctuations politico-économiques canadiennes et internationales, le pays est essentiellement axé sur une politique de colonisation des terres et de recrutement de main-d'œuvre (Piché, 2003). Cette politique lui confère alors le titre de « Terre d'accueil » (Haince, 2004, p. 51). Or, cet accueil se restreint à un certain profil de population (Haince, 2010). En effet,

c'est durant cette période que le pays opte pour un régime d'immigration<sup>2</sup> qui se fonde sur des préférences ethniques et raciales. Celui-ci exclut principalement les Asiatiques<sup>3</sup> et les Noirs (Piché, 2003). De plus, en ce qui concerne la politique d'intégration du régime d'immigration de l'époque, elle est alors « inhérente aux critères de sélection, car seuls les groupes de personnes jugées hautement assimilables sont privilégiés », soit les populations européennes (Piché, 2003, p. 232).

Au milieu du XXe siècle, en raison des changements d'après-guerre, les politiques d'immigration canadienne et leurs critères de sélection eurocentriques et discriminatoires laissent place à ceux basés uniquement sur le profil professionnel (Piché, 2003). Ce qui, par conséquent, lève les précédentes restrictions liées à l'immigration des pays non européens. À partir de 1967, le Canada élabore une nouvelle gestion des flux migratoires à travers la mise en place d'un système de pointage (Piché, 2003). Précisément, ce principe opère en fonction des besoins économiques conjoncturels et permet d'assurer l'arrivée d'une main-d'œuvre compétente et qualifiée en terres canadiennes. Ce nouveau mécanisme sélectif est dit neutre, objectif et non discriminatoire (Haince, 2010). Pourtant, comme le souligne Asal (2016), « le traitement préférentiel de certains groupes d'immigrés se poursuit néanmoins par d'autres moyens, comme la taille et la localisation des bureaux [d'immigration] à l'étranger, ainsi que le caractère plus ou moins actif et organisé de la promotion [du Canada] à l'étranger » (Asal, 2016, p. 173). Néanmoins, les changements opérés dans ces politiques d'immigration ainsi que l'ouverture des frontières canadiennes transforment la composition des flux et permettent une diversification ethnique des personnes immigrantes (Asal, 2016; Piché, 2003). Précédemment d'Europe du Nord et de l'Ouest, les pays d'Europe du Sud et de l'Est ainsi que les pays du Sud deviennent à présent le nouveau visage de l'immigration canadienne et québécoise (Piché, 2003).

Dans cet élan d'ouverture, en 1971, le premier ministre du Canada, Pierre Elliott Trudeau, annonce la mise en place d'une politique du multiculturalisme. En vertu de cette loi, les populations immigrantes autrefois « non désirables » deviennent alors « désirables » (Haince,

---

<sup>2</sup> Ce terme est attribué à Victor Piché (2003) et définit un ensemble de règles déterminant à la fois les niveaux d'immigration (les besoins) et les critères de sélection.

<sup>3</sup> Les populations issues du Moyen-Orient étaient considérées par l'État canadien comme appartenant à la « race asiatique » (Haince, 2010, p. 111).

2010, p. 134). En soi, les objectifs de cette dernière sont de gérer les flux migratoires ainsi que le pluralisme culturel par l'inclusion de ces personnes immigrantes dans la société d'établissement.

Toutefois, cet éloge multiculturel est mal accueilli au Québec. En effet, la proportion de l'immigration canadienne est à ce moment majoritairement anglophone. La province québécoise cherche alors à maintenir son caractère linguistique francophone, fondement de l'identité de la nation québécoise. En somme, bien que l'équilibre démolinguistique des deux langues officielles a toujours suscité des débats entre le Canada et le Québec, cette période marque « de grandes inégalités socioéconomiques entre les groupes linguistiques, le groupe francophone se retrouvant au bas de l'échelle » (Piché, 2003, p. 244). C'est dans ce contexte que le Québec entre en scène dans le domaine de l'immigration.

## **1.1.2. L'immigration au Québec**

### **1.1.2.1. Survol historique**

À partir des années 1960, avec l'amorce de la Révolution tranquille, différents changements sociaux, économiques et politiques bousculent le Québec. La politique du multiculturalisme mise en place par le Canada nie alors la spécificité de la nation québécoise et cela éveille au Québec un désir « d'affirmer sa particularité [linguistique francophone] au sein de l'espace canadien [anglophone] et de revendiquer davantage d'autonomie » au sujet d'une immigration qui lui ressemble (Asal, 2016, p. 176). Plus tard, le Québec va d'ailleurs parler d'interculturalisme, en lien avec son identité francophone (Piché, 2003). En 1976, avec l'arrivée au pouvoir du Parti québécois et son premier ministre René Lévesque, les vœux d'autodétermination québécoise se concrétisent de plus en plus. Déjà, en 1968, le ministère de l'Immigration du Québec (MIQ) est créé, lui permettant de participer aux décisions liées aux différents niveaux d'immigration à l'intérieur de ses contrées, et de gérer l'accueil et l'intégration de ses nouvelles et nouveaux arrivants (Piché, 2003). En pleine construction identitaire donc, le Québec fait adopter plusieurs lois sur la langue française et négocie des ententes avec les homologues fédéraux, en lien avec l'immigration (Asal, 2016). À cet égard, en 1991, *l'Accord Canada-Québec* est signé entre les deux parties. Cet accord vient confirmer l'autorité spécifique et exclusive du Québec en matière

d'immigration qui a pour responsabilités, d'une part, l'attribution des critères de sélection et ladite sélection des personnes immigrantes indépendantes et réfugiées à destination de ses terres, et d'autre part, l'accueil et leur inclusion en leur sein. Dans l'élaboration de ses projets nationaux, notamment en ce qui concerne la préservation de la langue française, le Québec souhaite renforcer son identité distincte à travers l'immigration qu'il met en place. Ce critère linguistique fait partie de la sélection des personnes immigrantes désirant s'installer dans la province. Toutefois, le Québec n'est pas pleinement autonome puisque le Canada reste responsable de l'application de la politique, des lois sur l'immigration et se réserve le droit d'admission<sup>4</sup> des personnes immigrantes et réfugiées dans le respect de la convention de Genève<sup>5</sup> sur l'ensemble du territoire canadien.

#### 1.1.2.2. Les catégories administratives d'immigration

Autant dans les différentes provinces du Canada que celle du Québec, l'entrée des personnes immigrantes s'effectue selon deux grandes classes d'immigration, soit la temporaire et la permanente, lesquelles se distinguent par leur objectif d'établissement. Concernant les questions d'inclusion des personnes immigrantes au sein de la société, celles-ci concernent l'immigration permanente puisque cette dernière vise à s'établir sur du long terme. Il existe quatre catégories d'immigration permanente, soit l'immigration économique, le regroupement familial, les personnes réfugiées et la catégorie dite « autres »<sup>6</sup>. À des fins de clarté, celles qui ont représenté les participantes à cette recherche lors de leur arrivée au Québec sont uniquement développées ici, soit l'immigration de type économique et celle du regroupement familial.

#### *Immigration économique*

Cette catégorie administrative comprend cinq sous-catégories qui représentent cinq profils de personnes immigrantes qui se destinent à occuper une activité économique au Québec.

---

<sup>4</sup> Par l'admission des personnes immigrantes sont entendus les critères relatifs à la santé (examen médical), la sécurité et la criminalité (vérification des antécédents judiciaires) ainsi que la prise en charge administrative des demandes, y compris celles concernant l'admission physique aux points d'entrée du Canada.

<sup>5</sup> Selon la Convention du 28 juillet 1951, une personne réfugiée est une « personne se trouvant hors de son pays qui craint avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social ou de ses opinions politiques ». Pour plus d'informations : <https://www.unhcr.org/fr/4b14f4a62>

<sup>6</sup> Il s'agit de cas d'intérêt public ou d'ordre humanitaire. Pour plus d'informations : <https://tinyurl.com/kuf9re8c>

Tableau 1. – Les sous-catégories de l’immigration économique

	Travailleur-e qualifié-e	Travailleur-e autonome	Entrepreneur-e	Investisseur-e	Diplômé-e-s du Québec (PEQ)
<b>Objectifs économiques</b>	- Occuper un emploi	- Créer son propre emploi	- Créer ou acquérir une entreprise	- Investir 800 000 \$ pour une période de cinq ans	- Occuper un emploi
<b>Critères de sélection</b>	- Grille de sélection (système de pointage) - Attestation d'apprentissage des valeurs démocratiques et québécoises	- Grille de sélection similaire avec particularités - Attestation similaire	- Grille de sélection similaire avec particularités - Attestation similaire	- Grille de sélection similaire avec particularités - Attestation similaire	- Pas de grille de sélection mais conditions particulières - Attestation similaire
<b>Capacité autonomie financière</b>	- Trois premiers mois de séjour	- Trois premiers mois - Avoir net de 100 000 \$	- Trois premiers mois - Avoir net de 300 000 \$	- Posséder un avoir net minimal de 1,6 million \$	- Trois premiers mois de séjour

(MIFI, 2021a)

Ces profils doivent répondre à différents critères et facteurs de sélection<sup>7</sup>, lesquels sont regroupés dans le tableau 1. Cela se traduit par une grille de sélection à laquelle ils doivent répondre afin d’être sélectionnés dans l’un des programmes choisis. Cet outil de sélection est universel pour chaque programme et des critères spécifiques s’ajoutent, en fonction du programme visé. Un nombre de points est attribué pour chaque critère de sélection, certains sont éliminatoires et un seuil de passage est fixé. Au total de neuf, ils concernent la *formation* (niveau de scolarité et domaine de formation), *l’expérience professionnelle*, *l’âge*, *les connaissances linguistiques* (français et anglais), *les séjours et la famille au Québec*, *les caractéristiques de l’épouse, époux, conjointe ou conjoint de fait qui accompagne*, la possession d’une *offre d’emploi validée par le Ministère*, la présence d’enfants et enfin, *la capacité d’autonomie financière* (MIFI, 2021a).

Également, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les nouvelles demandes de sélection permanente dans l’une des catégories de l’immigration économique énumérée dans le tableau ci-haut doivent obligatoirement être accompagnées d’une attestation d’apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par *la Charte des droits et libertés de la personne*<sup>8</sup> (MIFI, 2021b).

Quant aux étudiantes et étudiants de l’international, celles et ceux qui ont obtenu leur diplôme au Québec et qui désirent s’établir dans la province québécoise de façon permanente sont admissibles au Programme de l’expérience québécoise (PEQ). À travers ce processus et sous

<sup>7</sup> Ils doivent payer les frais en dollars canadiens engendrés pour l’étude de leur dossier et passer un examen médical.

<sup>8</sup> Il s’agit d’une présentation du Québec en tant que société démocratique, laïque, francophone, égalitaire entre les femmes et les hommes ainsi que des droits et responsabilités des Québécoises et Québécois (MIFI, 2021b).

certaines conditions<sup>9</sup>, ces personnes sont sélectionnées par le Québec et peuvent entamer par la suite leur demande de résidence permanente auprès du gouvernement du Canada.

### *Regroupement familial*

Le regroupement familial « a pour objectif de faciliter la réunion, au Québec, de citoyens canadiens ou de résidents permanents avec des membres de leur proche famille [...] » (MICC, 2011, p. 10). Dans cette démarche de parrainage, la personne garante et la personne parrainée ont des responsabilités et des obligations l'une envers l'autre ainsi qu'envers le gouvernement du Québec et du Canada (MICC, 2011). Ainsi, en contrepartie, celle ou celui qui parraine ses proches doit répondre à certaines conditions<sup>10</sup>, s'engager à subvenir financièrement à leurs besoins et veiller à ce que l'aide sociale au gouvernement ne soit pas demandée (MICC, 2011). En effet, la personne garante doit démontrer des capacités financières pour une période déterminée, allant de 3 mois pour le parrainage d'une épouse ou d'un époux et jusqu'à 10 ans pour un parent<sup>11</sup>. Enfin, les personnes parrainées « obtiennent la résidence permanente grâce à l'engagement que leur proche parent souscrit en leur faveur » (MICC, 2011, p. 10).

En somme, le rapport à l'immigration au Canada et au Québec a changé au gré des époques, des politiques et des lois qui la régulaient. Les procédures d'immigration sont encadrées par des normes administratives et les catégories d'immigration se sont spécifiées, devenant de plus en plus sélectives. En raison de l'ouverture des frontières aux pays non européens, le visage de l'immigration canadienne s'est diversifié. Si bien qu'à partir des années 1970, différentes populations et principalement celles en provenance de l'Algérie, du Maroc et de la Tunisie ont commencé à immigrer, et ce, particulièrement au Québec.

---

<sup>9</sup> Pour les étudiantes et étudiants qui ont obtenu un diplôme au Québec, le processus de sélection n'applique pas la grille de sélection universelle mais des conditions particulières doivent être remplies tels que le type et le domaine du diplôme obtenu, le nombre d'expériences professionnelles en lien avec le domaine d'étude (MIFI, 2021a).

<sup>10</sup> Par exemple, ne pas avoir été jugé coupable pour des délits criminels ou de violence au Canada et à l'étranger, à l'encontre d'un membre de la famille.

<sup>11</sup> Les capacités financières de la personne garante ne sont pas examinées si elle parraine une ou un conjoint, ou un enfant à charge ou à adopter (MICC, 2011).

### 1.1.3. Le portrait de la population immigrante maghrébine au Québec

#### 1.1.3.1. Le portrait historique de l'immigration maghrébine au Québec

Arrivée à partir des années 1970, la communauté maghrébine fait partie des populations immigrantes récemment installées au Canada et au Québec, particulièrement à Montréal (Belhassen-Maalaoui, 2008a; Ferhi, 2013; Manaï, 2015). Les flux migratoires provenant de l'Algérie, du Maroc et de la Tunisie ont évolué chacun à leur manière. Ils ont, dans un premier temps, augmenté lentement jusque dans les années 1980 pour s'accélérer et croître de façon exponentielle à partir des années 1990. Cela s'explique, entre autres, par les changements historiques, politiques et économiques opérés à l'international.

À l'échelle nationale, après la décolonisation des pays d'Afrique du Nord qui s'est déroulée en 1955 (Maroc), en 1957 (Tunisie) et 1962 (Algérie), le Canada a commencé à s'engager dans des relations diplomatiques avec ces derniers (Manaï, 2015). À l'échelle provinciale, l'installation favorisée des personnes maghrébines au Québec s'explique par le fait que l'immigration dans les pays européens, notamment en France<sup>12</sup>, devient difficile voire impossible, d'où la nécessité d'émigrer ailleurs (Ferhi, 2013). Le contexte européen est donc plus que jamais favorable au Québec. En effet, alors en pleine émancipation à cette époque, la province encourage vivement cette émigration francophone et des accords sont négociés entre les pays (Manaï, 2015).

Tableau 2. – Répartition des Maghrébines et Maghrébins au Canada et au Québec, 2016

Pays de naissance	Canada	Québec	Pourcentage au Québec
Algérie	64 625	59 465	92 %
Maroc	69 655	60 700	87 %
Tunisie	17 435	14 775	84 %
Total pays du Maghreb	151 715	134 940	89 %

Source : Recensement 2016, Statistiques Canada

Le tableau 2 illustre pleinement la répartition de la population immigrante maghrébine au Canada, avec une tendance notable pour l'établissement au Québec. En effet, selon les données

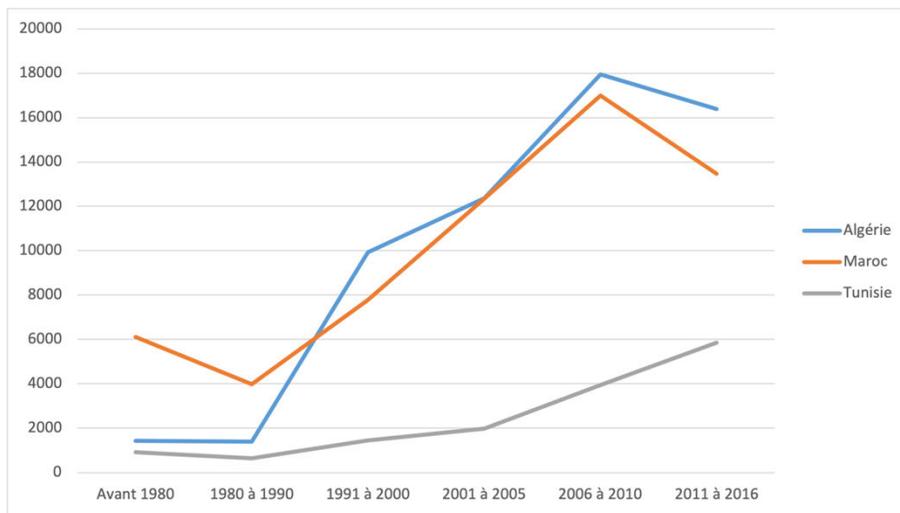
---

<sup>12</sup> En 1974, la France met fin à l'immigration et limite drastiquement la délivrance des visas (Laurens, 2008).

du recensement de 2016, 89 % des personnes maghrébines qui ont immigré au Canada depuis 1980 sont installées dans la province francophone (Statistiques Canada, 2017c).

Du côté du Maghreb, les accords entre les gouvernements canadien et québécois ont amorcé l’émigration de cette région (Ferhi, 2013; Manai, 2015). Avant 1981, le groupe des Marocains et Marocaines est composé de 6 115 membres tandis que leurs voisins sont présents au Québec en nombre réduit, soit 1 435 Algériennes et Algériens, puis seulement 910 Tunisiennes et Tunisiens (Statistiques Canada, 2017c). Les premières cohortes sont principalement masculines, composées d’élites, d’hommes célibataires, d’étudiants et de travailleurs. Ils font partie de cette première génération à décider de s’installer de manière permanente au Québec (Camarasa-Bellaube, 2010; Khelfaoui, 2006). En ce qui concerne l’Algérie, à cette époque, la politique migratoire du pays ordonne la suppression du visa de sortie, ce qui les pousse à rester au Canada (Camarasa-Bellaube, 2010).

Figure 1. – Évolution de l’immigration maghrébine au Québec, selon le pays de naissance, 2016



Source : Recensement 2016, Statistiques Canada

C’est à partir des années 1990 que l’immigration maghrébine (femmes et hommes) croît de manière accélérée et exponentielle. La figure 1 illustre parfaitement cette intensification. Cela s’explique, pour le Maroc, en raison d’un contexte social et économique difficile, notamment par le chômage et la pauvreté (Abouzaïd et Asal, 2013). Quant à la Tunisie, le régime dictatorial de 1987 a poussé ses citoyennes et citoyens à émigrer, dont l’immigration s’est faite principalement

au Québec (Manai, 2015). Et enfin, l'arrivée massive des Algériennes et Algériens durant cette période s'explique par le terrorisme et l'instabilité politique du pays qui les a obligés à fuir les violences (Camarasa-Bellaube, 2010).

#### 1.1.3.2. Le portait genré de l'immigration maghrébine

Quant à la répartition des genres, la place des femmes occupe près de la moitié de l'immigration maghrébine au Québec (Statistiques Canada, 2017a).

Tableau 3. – Répartition des Maghrébines et Maghrébins au Québec, entre 1980 et 2016

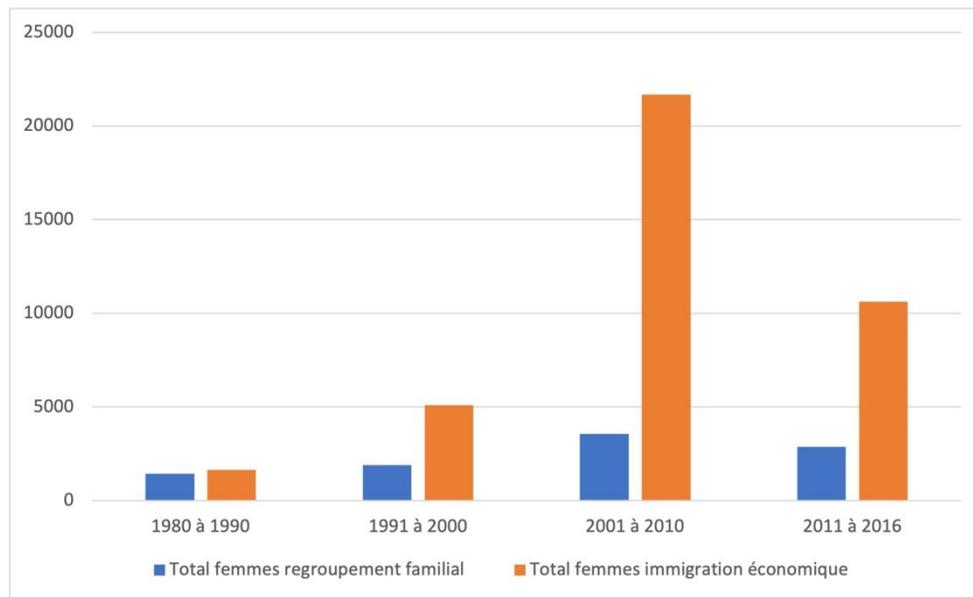
	Algérie	Maroc	Tunisie
Femmes	28 280	29 265	6 425
Hommes	31 180	31 430	8 355
Total	59 460	60 695	14 780

Source : Recensement 2016, Statistiques Canada

Le tableau 3 représente la part relativement équilibrée du nombre de femmes et d'hommes qui ont émigré d'Algérie, du Maroc et de la Tunisie pour s'installer dans la province québécoise, depuis 1980 (Statistiques Canada, 2017a). Chronologiquement, les femmes ont tendance à être de plus en plus visibles au sein des flux migratoires. Dans un premier temps, cela s'explique par les contextes historiques et sociaux qui ont sévi durant les années 1990–2000 en Algérie, au Maroc et en Tunisie. Ceux-ci ont engagé l'arrivée de familles, et donc de femmes (Camarasa-Bellaube, 2010). Par la suite, les femmes algériennes, par exemple, tentent l'aventure :

De 2000 à 2002, pour le seul Québec, le taux de féminité est de 44,5 %, ce qui représente une augmentation de 4 points par rapport à la décennie précédente. Cela s'explique, pour une part, par l'afflux de jeunes Algériennes célibataires. Elles ont entre 20 et 35 ans et revendiquent leur indépendance et le libre choix de leur avenir (Camarasa-Bellaube, 2010, p. 96).

Figure 2. – Femmes maghrébines admises au Québec, par catégories d’immigration, 2016



Source : Recensement 2016, Statistiques Canada

De nos jours, et contrairement à l’immigration maghrébine en Europe qui répond principalement au motif du regroupement familial, on assiste au Québec à une féminisation de la migration qualifiée (Manai, 2015; Nedelcu, 2005). La figure 2 ci-dessus représente le nombre de femmes en provenance de l’Algérie, du Maroc et de la Tunisie dans la catégorie du regroupement familial<sup>13</sup> et celle de l’immigration économique<sup>14</sup> au Québec. Leur présence majoritaire dans cette dernière catégorie témoigne de leur passage par le système de sélection qui favorise une immigration qualifiée et diplômée. La sélection se fait, rappelons-le, principalement en fonction du niveau d’éducation et de la possession de compétences recherchées sur le marché du travail québécois.

Cependant, les femmes sont toujours prédominantes chez les personnes à charge de cette catégorie<sup>15</sup>, avec généralement l’époux comme requérant principal, malgré qu’elles soient détentrices d’un capital humain (Nedelcu, 2005). Comme le souligne Ben Soltane (2015) :

<sup>13</sup> Les données du tableau représentent les femmes parrainées par un membre de leur famille (femme ou homme).

<sup>14</sup> Sont entendus dans le total de l’immigration économique, les requérantes et requérants principaux et secondaires.

<sup>15</sup> Dans la demande d’immigration, les personnes à charge ne sont que partiellement sélectionnées. La grille de sélection leur accorde un maximum de 17 points, contrairement à la personne requérante principale qui peut obtenir jusqu’à 72 points pour les mêmes caractéristiques (niveau de scolarité, domaine de formation, âge et connaissances linguistiques) (MIFI, 2021a).

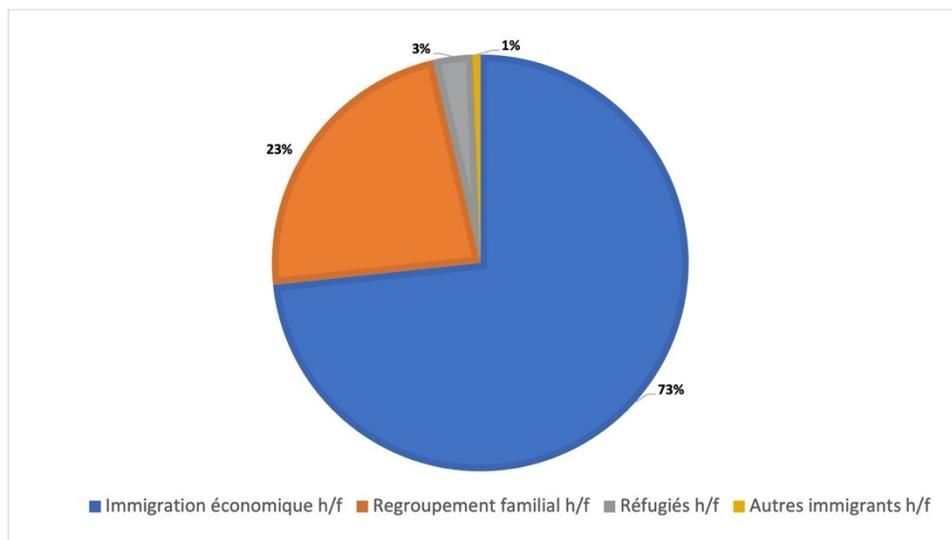
Les catégories du regroupement familial, ou de “conjoint” d’un “requérant principal”, font des femmes maghrébines des immigrantes secondaires et passives dans les projets et dans les parcours migratoires familiaux ; leur mobilité est envisagée comme un corollaire de celle d’hommes qui sont le plus souvent leurs maris et elles se retrouvent ainsi en situation de tutelle légale et morale (Ben Soltane, 2015, p. 213).

Ce biais patriarcal conduit les femmes à une certaine invisibilité dans la principale catégorie d’admission, soit celle de l’immigration économique (Ben Soltane, 2015; Nedelcu, 2005).

### 1.1.3.3. Le portrait socioéconomique et la scolarisation des Maghrébines et Maghrébins

L’arrivée au Québec de femmes et d’hommes en provenance du Maghreb relève principalement de l’immigration économique (Statistiques Canada, 2017b).

Figure 3. – Répartition des Maghrébines et Maghrébins arrivés au Québec, 2016



Source : Recensement 2016, Statistiques Canada

Les données du recensement de 2016 confirment ce caractère, dont la figure 2 illustre le cas des femmes maghrébines, et la figure 3 le nombre total des femmes et des hommes provenant de l’ensemble de cette région. En effet, parmi les 127 005 individus maghrébins admis au Québec, 73 % du total représente l’immigration économique. Les personnes installées dans la province francophone dans le cadre du regroupement familial représentent 23 % de ce nombre. Quant à la catégorie des personnes réfugiées, elle représente que 3 % de la population maghrébine (Statistiques Canada, 2017b).

Cette particularité économique démontre une sélection à l'admission. En effet, l'immigration économique des personnes maghrébines constitue des profils qualifiés et diplômés (Arcand et al., 2009; Boudarbat et Montmarquette, 2020; Vatz-Laaroussi, 2008). À titre d'exemple, les données sur l'origine ethnique<sup>16</sup> provenant du recensement de 2016 montrent que 47,5 % des personnes qui se déclarent d'origine algérienne ont obtenu un diplôme universitaire, sur un contingent de 39 265 individus. Dans une perspective genrée, il s'agit de 48,3 % de femmes et 46,7 % d'hommes qui possèdent un diplôme de ce grade, en 2016 (MIFI, 2019). Ces personnes diplômées de l'université sont suivies par celles et ceux qui possèdent un diplôme de niveau secondaire (25,6%) et collégial (15,4 %) (MIFI, 2019).

En somme, les Maghrébines et Maghrébins sont hautement scolarisés. Ces profils concordent avec le système de pointage mis en place par le Québec, autant en ce qui concerne leurs connaissances de la langue française, que de leurs compétences et qualifications. Quant à l'ensemble des femmes maghrébines, les Algériennes détiennent les plus hauts diplômes. Les Tunisiennes sont celles qui possèdent à parts égales, le même haut degré de scolarité que leurs homologues masculins. En exemple, le dernier rapport de l'UNESCO, « La course contre la montre pour un développement plus intelligent » (2021) démontre que, bien qu'il y ait une faible proportion des femmes diplômées en ingénierie dans le monde, la plus forte représentation des femmes parmi ces diplômées se trouve dans les États arabes, particulièrement en Algérie (48,5%), au Maroc (42,2 %) et en Tunisie (44,2 %) (UNESCO, 2021). L'Algérie enregistre l'un des plus hauts taux de femmes ingénieures au monde et le plus haut au Maghreb (UNESCO, 2021).

Malgré la nature de ces profils, les personnes maghrébines ont de la difficulté à s'insérer sur le marché du travail québécois. La prochaine partie fait état des principaux obstacles à leur insertion socioprofessionnelle, lesquels ont été largement recensés dans la littérature. Mais avant cela, le contexte social et politique d'accueil des Maghrébines et Maghrébins dans la province francophone est présenté, ainsi que le portrait public et médiatique qui leur ai assigné.

---

<sup>16</sup> La réponse à la question sur l'origine ethnique est déclaratoire, elle traduit la perception qu'ont les individus sur leur ascendance ethnique (MIFI, 2019).

#### **1.1.4. Le contexte sociopolitique québécois d'accueil des Maghrébines et des Maghrébins**

Pour comprendre la réalité des personnes immigrantes d'origine maghrébine au Québec et la difficulté qu'elles ont à s'insérer sur le marché du travail, il est nécessaire de passer en revue le contexte sociopolitique dans lequel elles s'insèrent depuis maintenant plusieurs décennies<sup>17</sup>.

Dans un premier temps, les attentats du 11 septembre 2001 ont mis la table, installant un renforcement de la sécurité nationale liée au terrorisme ainsi que du contrôle de l'immigration (Haince, 2004, 2010). Au Québec – et partout dans le monde occidental, les médias ont participé à divulguer un portrait stéréotypé de l'ensemble des communautés arabes et musulmanes et par extension, des personnes issues du Maghreb (Béji, 2008; Ferhi, 2013; Potvin, 2010). Cela a contribué à renforcer et maintenir des pratiques discriminatoires, tant au niveau du logement que dans la sphère sociale et économique, en instaurant une crainte envers la population immigrante arabe, musulmane et maghrébine (Vatz-Laaroussi, 2008). De manière générale, au Québec et ailleurs, une méfiance s'est installée, imagée et traduite en une « diabolisation des masculinités musulmanes et une victimisation des féminités musulmanes » (Bilge, 2010, p. 203). Dans cette montée de xénophobie, les femmes d'origine maghrébine ont été particulièrement visées, notamment à travers le port du voile (Bilge, 2010; Cardu et Sanschagrín, 2002; Côté-Boucher et Hadj-Moussa, 2008; Koussens, 2008; Vatz-Laaroussi, 2008).

Dans le sillage des événements de New York, les accommodements raisonnables de 2006–2007 au Québec ont provoqué de fortes tensions, au point de plonger la société québécoise dans une crise profonde (Le Moing, 2016). Instaurés en 1985 et remis au goût du jour en 2006, les accommodements raisonnables avaient pour objectif d'éviter toute discrimination fondée sur la religion et les convictions (ainsi que sur d'autres motifs, tels que les handicaps et le sexe). Celles et ceux qui déclaraient subir une discrimination pouvaient alors faire une demande de dérogation aux lois (Le Moing, 2016). Des requêtes – soit les ententes et accommodements – ont alors été fortement médiatisées, particulièrement celles d'ordre religieux qui ont été mal reçues par la

---

<sup>17</sup> Pour une analyse détaillée des débats sociaux liés aux musulmanes et musulmans au Québec, voir Meintel (2018).

population québécoise. Dans l'espace public, elles ont été considérées comme « des abus et une atteinte à l'identité québécoise et à la démocratie » (Vatz-Laaroussi, 2008, p. 51). Là encore, la question du port du voile et du foulard musulman était au cœur des débats et retenait l'attention. Comme le souligne Haince (2014) :

Ce qui est plus généralement en jeu c'est la question fondamentale de l'intégration des immigrants. L'impression générale d'une majorité de la population québécoise est que l'on accorde peut-être à ces derniers [les minoritaires] beaucoup trop de privilèges, d'où ce sentiment de menace (à l'encontre des "valeurs québécoises" plus particulièrement), ressenti avec de plus en plus d'acuité depuis le début des années 2000 (Haince, 2014, p. 30).

La « crise » des accommodements raisonnables a alors atteint son paroxysme durant ces années. Elle a suscité de l'intolérance de la part de la population québécoise envers les groupes minoritaires, et précisément envers leurs pratiques et le port de signes religieux (Potvin, 2004, 2014, 2017, 2018; Vatz-Laaroussi, 2008), si bien que ces accommodements ont dû être balisés à travers l'instauration de la *Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*, connue sous le nom de Commission Bouchard Taylor dans les années 2007 et 2008. Celle-ci a eu de lourdes conséquences pour les personnes immigrantes maghrébines, tant dans leur accueil que dans leur établissement au Québec. Les femmes maghrébines ont été particulièrement visées, notamment celles qui portaient le voile (Benhadjoudja et al., 2014).

En 2013, le contexte social et politique austère se perpétue, avec la mise en place de la *Charte des « valeurs québécoises »* – devenue par la suite la *Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement*<sup>18</sup>. Celle-ci a baigné la société québécoise dans de grands débats entourant la place de la religion, principalement le port des signes religieux « ostentatoires » dans les espaces publics. Encore une fois, bien qu'elles ne fussent pas explicitement visées par ce projet de loi, les femmes musulmanes coiffées du *hijab* ou vêtues du *niqab* ont été la cible publique et médiatique sur la scène québécoise (Benhadjoudja et al., 2014).

---

<sup>18</sup> Pour une analyse socioanthropologique de l'application de cette Charte, voir Benhadjoudja et al. (2014).

De nos jours, la « ségrégation tranquille » (Haince, 2014, p. 33) se maintient, avec l'application en 2017 du Projet de loi 62, *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État* ainsi que du Projet de loi 21, *Loi sur la laïcité de l'État* adoptée au Québec en 2019. Ils promulguent, pour l'un, l'interdiction de recevoir une prestation publique<sup>19</sup> le visage couvert et pour l'autre, l'interdiction aux personnes employées de l'État en position d'autorité coercitive ainsi qu'au personnel enseignant du réseau scolaire public de porter des signes religieux<sup>20</sup>.

Ainsi, au fil des années, les conflits internationaux ainsi que le contexte sociopolitique et médiatique québécois hostile ont contribué à livrer des perceptions péjoratives et stéréotypées de la population maghrébine. C'est dans un climat social de marbre que les personnes immigrantes maghrébines sont accueillies. Du côté de leur insertion socioprofessionnelle, qui se doit d'être relativement facile étant donné la sélection de leur profil prometteur pour le Québec, les débats et politiques publiques n'ont cessé de maintenir cette population dans des situations défavorables, entraînant des pratiques discriminatoires, jusqu'à de l'islamophobie. La prochaine section fait état des principaux obstacles à l'insertion socioprofessionnelle des Maghrébines et Maghrébins recensés dans la littérature.

## **1.2. Les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle des personnes maghrébines au Québec**

L'insertion professionnelle des populations immigrantes est bénéfique, voire essentielle à l'ensemble de la société québécoise. Comme le soulignent Boudarbat et Grenier (2014) :

L'apport de l'immigration au développement économique d'un pays passe inévitablement par l'emploi. En occupant un poste, les immigrants participent à la production des biens et services, gagnent - en retour - un revenu et consomment des biens et des services, ce qui favorise alors la production et l'emploi. De plus, en touchant un revenu, ces travailleurs ont moins recours aux programmes d'aide sociale et augmentent les recettes publiques en payant des impôts sur le revenu et des taxes à la consommation. Ainsi, plus les immigrants participent au marché du travail, plus ils

---

<sup>19</sup> En exemple, l'utilisation des transports en commun et des services hospitaliers.

<sup>20</sup> Ce projet de loi contient une clause d'antériorité qui permet aux personnes qui possédaient un signe religieux et qui étaient en poste avant son adoption en mars 2019, de conserver le droit de le porter, tant que ces personnes exercent les mêmes fonctions au sein de la même institution (droit acquis) Pour plus d'informations : <https://tinyurl.com/59psejks>

contribuent au développement de la société dans laquelle ils évoluent (Bouarbat et Grenier, 2014, p. 38).

Pourtant, la littérature n'a cessé de démontrer le paradoxe des politiques d'immigration attractives et la réalité vécue par les personnes immigrantes sur le marché du travail québécois. En effet, les recherches portées sur le sujet ont recensé plusieurs obstacles à leur insertion socioprofessionnelle, dont la difficulté de faire reconnaître leurs diplômes et expériences professionnelles obtenus à l'étranger, le racisme, les pratiques discriminatoires, l'absence de réseaux sociaux ou encore l'accès restreint à l'information et la non-maîtrise de la ou les langues officielles<sup>21</sup> (Arcand et al., 2009; Béji et Pellerin, 2010; Boulet, 2012; Cardu, 2007; Cardu et Sanschagrín, 2002; Chouakri, 2019). Toutefois, il reste que les personnes racialisées sont les plus touchées, particulièrement les populations maghrébines dont les femmes le sont encore davantage<sup>22</sup> (Ben Soltane, 2015, 2017; Bilge, 2010; Cardu et Sanschagrín, 2002; Chicha, 2009, 2012; Pierre, 2005; Vatz-Laaroussi, 2008).

En effet, les parcours professionnels des femmes immigrantes maghrébines sont entièrement différents de ceux des hommes, en raison de plusieurs mécanismes de discrimination et d'exclusion auxquels elles font face (Ben Soltane, 2015; Chicha, 2009, 2012). Afin de mieux comprendre leur réalité, les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle des immigrantes maghrébines sont à situer dans une approche intersectionnelle. En effet, la vie de ces femmes est à saisir dans l'intersection de plusieurs discriminations qui leur sont propres : genre, origine étrangère, appartenance ethnique, confession religieuse, état civil (Chicha, 2009, 2012). Pour les besoins de cette recherche et de sa compréhension, je distingue les barrières à l'insertion en emploi, mais elles doivent donc être analysées et interprétées comme un ensemble.

### 1.2.1. La non-reconnaissance des acquis et compétences acquis à l'étranger

Bien que des personnes immigrantes soient sélectionnées au Québec pour leur capital humain, certaines peinent à faire valoir leurs diplômes et expériences professionnelles antérieures, particulièrement les femmes<sup>23</sup> (Belhassen-Maalaoui et Chouakri, 2004; Boyd et Pikkov, 2005;

---

<sup>21</sup> Voir aussi Benhadj (2005), Bilge et Roy (2010), Gontero (2006), Legault et Fronteau (2008), Rimok (2006).

<sup>22</sup> Voir aussi Arcand et al. (2009); Chicha et Charest (2008); Eid (2012a, 2012b); Lenoir-Achdjian et al. (2009).

<sup>23</sup> Voir aussi Campani (2000), Grenier et Li (2010), Houle (2012), Houle et Yssaad (2010), Li (2003), Man (2004), Reitz (2007), Wilkinson et al. (2006).

Cardu, 2007; Cardu et Sanschagrín, 2002; Chicha, 2009, 2012; Pierre, 2005; Rojas-Viger, 2006). La non-reconnaissance des acquis et compétences est un « obstacle majeur, sinon le plus important, en matière d'accès au marché du travail » (Chicha et Charest, 2008, p. 2). Plusieurs actrices et acteurs en sont responsables, tels que les établissements d'enseignement, les administrations gouvernementales, les recruteuses et recruteurs, ainsi que les ordres professionnels<sup>24</sup>.

Les universités favorisent la rediplomation<sup>25</sup> au lieu de reconnaître les acquis des personnes immigrantes qui mènent directement sur le marché du travail (Action travail des femmes, 2021). Cette pratique représente un obstacle pour ces individus en raison du manque d'outils d'évaluation, des pratiques informelles utilisées par les universités ainsi que du flou dans les procédures (ATF, 2021). Quant aux ordres professionnels, le manque d'informations et les longues démarches administratives font partie des autres embûches rencontrées par celles et ceux dont les professions sont réglementées au Canada (Belhassen-Maalaoui, 2009; Blain, 2006; Cardu et Sanschagrín, 2002; Chicha, 2012; Galarneau et Morissette, 2008; Man, 2004; Rojas-Viger, 2006; Zietsma, 2010). Dans ce parcours administratif, des documents originaux peuvent être requis, ce qui est parfois impossible à fournir puisque certains métiers ne sont pas réglementés dans le pays d'origine (Ben Soltane, 2015). À cela s'ajoute le problème d'accès aux formations, aux études et à l'inscription aux examens. D'une part, leurs coûts élevés sont vécus comme des contraintes pour la plupart des personnes immigrantes, et particulièrement celles venant d'un pays où le niveau de vie est plus faible (Chicha, 2012). D'autre part, le déroulement de ces derniers ne se conjugue pas toujours avec les responsabilités familiales (horaires non flexibles des formations) (Belhassen-Maalaoui, 2009). De manière générale, la littérature s'entend à dire que les individus qui immigreront, « incertains du succès de leurs demandes d'équivalence et découragés par la complexité des démarches, par les frais exigés et par le temps requis, ils y renoncent dès le départ » (Chicha et Charest, 2008, p. 11).

Quant aux expériences de travail antérieures, plusieurs années peuvent être exigées auprès des ordres professionnels (Chicha, 2012) et des références peuvent être demandées (Belhassen-Maalaoui, 2009). À cet égard, cette barrière est présente autant chez les hommes que les femmes.

---

<sup>24</sup> Pour en savoir plus, voir le rapport de recherche conduite par Belhassen-Maalaoui et commandée par l'ATF (2009).

<sup>25</sup> Il s'agit du recommencement du parcours universitaire.

Cependant, ces dernières sont le plus affectées par ces difficultés (Ben Soltane, 2017). Par exemple, dans leur pays d'origine, des femmes nouvellement diplômées dans des secteurs traditionnellement masculins peuvent avoir de la difficulté à trouver un emploi dans leur domaine et se retrouvent à effectuer des tâches qui ne relèvent aucunement de leurs compétences originales (Iredale, 2005, cité dans Chicha, 2012). Cela constitue un obstacle à la demande de leurs équivalences puisqu'elles ne possèdent aucune expérience pertinente à faire reconnaître.

La situation des femmes immigrantes est d'autant plus critique lorsqu'elles doivent concilier le processus de reconnaissance de leurs acquis et la stratégie familiale<sup>26</sup>. En effet, comme le souligne Chicha (2012) :

Si la stratégie familiale donne la priorité au conjoint dans l'accès aux ressources du ménage et que le processus de reconnaissance des diplômes exige des ressources considérables en termes de temps et d'argent, il est très probable que les conjointes immigrantes se résigneront à retarder, puis avec le passage du temps, à renoncer à faire reconnaître leurs diplômes étrangers (Chicha, 2012, p. 98).

Reprenant Iredale (2005), Chicha (2012) ajoute :

The most common difference between men and women in the accreditation process is that women frequently delay applying for recognition of their qualifications until their spouse/partner has completed the process. This may mean delaying the learning of the language of the destination in the first instance and remaining at home to attend the needs of the family as a whole. Second, if the accreditation process is costly women often postpone their application (Iredale, 2005, p. 162 dans Chicha, 2012, p. 98).

Il se peut aussi que les ordres professionnels demandent une expérience professionnelle canadienne, ce qui est impossible à acquérir pour les femmes qui ont alors priorisé la requalification professionnelle du conjoint (Bauder, 2003; Ben Soltane, 2015; Chicha, 2012; Lenoir-Achdjian et al., 2007; Man, 2004). La situation se complique encore plus lorsqu'elles entament la reconnaissance de leurs diplômes après une période de retrait. En effet, « remettre à plus tard le processus d'accréditation comporte un danger d'exclusion, car certains ordres professionnels, tels que le Collège des médecins du Québec, exigent une expérience de travail relativement récente » (Chicha, 2012, p. 99).

---

<sup>26</sup> Cet obstacle à l'insertion socioprofessionnelle des femmes est détaillé dans la rubrique 1.2.4.

Le processus de reconnaissance se heurte également aux évaluatrices et évaluateurs des organismes professionnels. Selon Chicha et Charest (2008), la raison pour laquelle les personnes immigrantes ont de la difficulté à faire reconnaître leur capital humain est que celles et ceux qui évaluent leur candidature « n'ont pas de critère précis et n'appliquent pas de procédure transparente [...] » (Chicha et Charest, 2008, p. 4). Ces situations donnent prise à des « jugements subjectifs » (Chicha, 2012, p. 98). Cependant, la question de la non-reconnaissance des expériences et diplômes antérieurs ne s'applique pas uniformément à l'ensemble de la population immigrante. En effet, le Québec est la province canadienne où le diplôme étranger est le plus soumis à la dévaluation sur le marché du travail (Boulet et Boudarbat, 2010) et le fait d'être diplômé d'un pays du Sud est d'autant plus sujet à cette discrimination (Li, 2001). En exemple, « les évaluateurs œuvrant auprès des ordres professionnels pourraient, dans certains cas, associer le niveau de développement économique du pays d'origine à la qualité des diplômes universitaires qui y sont décernés » (Chicha, 2012, p. 98). Les personnes immigrantes racialisées voient alors leur capital humain grandement dévalorisé, en raison de ces pratiques et attitudes ethnocentriques et discriminatoires, tandis que celles diplômées d'un pays occidental sont plus avantagées (Boyd et Thomas, 2002).

Il en résulte de cette non-reconnaissance des acquis et compétences antérieurs des situations de déqualification<sup>27</sup>, de réorientation professionnelle<sup>28</sup>, de chômage et de précarité pour lesquelles les femmes sont les plus touchées (Asanin Dean et Wilson, 2009; Cardu, 2007; Cardu et Sanschagrin, 2002; Chicha, 2012; Chicha et Deraedt, 2009; Belhassen-Maalaoui, 2008a; Grenier et Li, 2010; Houle, 2012; Pierre, 2005; Wilkinson et al., 2006).

### 1.2.2. La déqualification professionnelle

Une fois arrivées, les personnes immigrantes peinent à occuper un emploi dans leur domaine d'études ou correspondant aux qualifications pour lesquelles elles ont été sélectionnées à l'immigration québécoise. Sur le marché du travail, elles se retrouvent donc en situation de déqualification (Chicha, 2012). On appelle la déqualification professionnelle, « le fait pour une

---

<sup>27</sup> Cet obstacle à l'insertion socioprofessionnelle des femmes est détaillé dans la rubrique 1.2.2.

<sup>28</sup> Il s'agit d'un retour aux études. Pour plus d'informations, voir Chicha (2012) et Germain (2013).

personne détenant un diplôme universitaire d'un certain niveau, d'occuper un emploi dans le niveau d'études requis est inférieur » (Chicha, 2009, p. 56).

Selon un rapport de l'OCDE, le Canada est l'un des pays où la déqualification des populations immigrantes qualifiées est la plus élevée (OCDE, 2019). De manière générale, les femmes immigrantes subissent une plus importante déqualification professionnelle que leurs homologues masculins puisque « les obstacles [qu'elles vivent] peuvent s'accumuler et s'enchevêtrer tout au long des trajectoires rendant irréversible la déqualification de certaines » (Chicha, 2009, p. 13, Chicha 2012; Kofman, 2000; Mailloux, 2005; Rojas-Viger, 2006). Parmi les femmes immigrantes, on dénombre 45,6 % la subissant (Demers, 2018). Précisément, au Québec, la population maghrébine est la plus touchée par la déqualification et la situation des Maghrébines est davantage préoccupante (Arcand et al., 2009; Belhassen-Maalaoui, 2008a; Ben Soltane, 2015; Lenoir-Achdjian et al., 2009; Vatz-Laaroussi, 2008).

Dans leur étude sur l'insertion socioprofessionnelle des femmes immigrantes à Québec, Cardu et Sanschagrin (2002) ont identifié deux groupes de femmes, soit celles très scolarisées et celles qui l'étaient le moins. Selon les auteures, les premières sont celles qui vivent le plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail en étant confrontées à la déqualification. Tandis que pour les secondes, l'insertion professionnelle est facilitée. Ce degré de déqualification a aussi été observé par Chicha (2012), pour qui les femmes racialisées sont touchées, et Vatz-Laaroussi (2008) pour qui les femmes maghrébines le sont davantage. Elles sont dirigées vers des emplois précaires et peuvent aussi être surexploitées sur le marché du travail (garde d'enfants, soins des aînés, travail en manufactures) (Cardu et Sanschagrin, 2002; Chicha, 2009; Ben Soltane, 2017; Houle, 2003; Liversage, 2009; Pierre, 2005). Pour celles qui sont qualifiées et ont des enfants, elles peuvent devenir temporairement mères au foyer, puis reprendre leur vie professionnelle (Liversage, 2009; Purkayastha, 2005; Vatz-Laaroussi, 2008). Pour d'autres, finalement, « la cellule familiale agit [...] souvent comme une valeur refuge [...] » (Cardu et Sanschagrin, 2002, p. 116).

### 1.2.3. Les discriminations et le racisme

#### *Les discriminations et le racisme sur le marché du travail*

À l'embauche, plusieurs recherches ont démontré l'existence de pratiques discriminatoires, telles que celles qui ont utilisé la méthode du *testing*<sup>29</sup> (Bouarbat et Montmarquette, 2020; Chicha, 2013; Oreopoulos, 2011; Oreopoulos et Dechiff, 2011; Eid, 2012a). À Montréal, Chicha (2013) et Eid (2012a) ont remarqué qu'à profil et qualification égales, les noms franco-québécois ont en moyenne 60 % plus de chances d'être convoqués en entrevue d'embauche que les candidatures aux noms à consonance africaine, arabe et latino-américaine. Toujours à Montréal, Bouarbat et Montmarquette (2020) ajoutent qu'une personne maghrébine a 29 % moins de chances d'être retenue pour un entretien d'embauche qu'un Franco-Québécois.

Une étude lancée par la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) a conclu que les personnes arabes et musulmanes ainsi que les personnes noires sont le plus enclines aux difficultés à s'insérer professionnellement au Québec (Tadlaoui, 2002). Les Arabes sont les personnes les plus touchées par le chômage au Québec et les femmes arabes sont celles qui participent le moins sur le marché du travail (Bouarbat et Montmarquette, 2020). Cela s'explique notamment par les barrières spécifiques qu'ils rencontrent en raison, non seulement de la couleur de leur peau, mais aussi de leur appartenance ethnique et de leur confession religieuse musulmane (Belhassen-Maalaoui, 2008a). Précisément, la littérature s'entend à dire que « les pratiques discriminatoires [à leur égard] prennent plus d'ampleur chaque fois que des crises politiques reliées au monde arabe éclatent (la guerre du Golfe, 1991, les événements du 11 septembre 2001, etc.) [...] » (Belhassen-Maalaoui, 2008a, p. 108). Par exemple, dans le système du travail, l'auteure mentionne que les noms à consonance arabe sont soumis à la non-considération des candidatures et à des refus aux entrevues d'embauche (Belhassen-Maalaoui, 2008a, p. 218). Ces résultats ont aussi été mentionnés par Bouarbat et Montmarquette (2020).

---

<sup>29</sup> Le *testing* est une méthode qui consiste à envoyer des CV identiques et fictifs (en réponse à de vraies offres d'emploi) qui ne diffèrent que par une caractéristique soupçonnée d'être le facteur de discrimination, comme la consonance du nom dont font l'objet les recherches mentionnées (Eid, 2012a).

### *À l'intersection des motifs de discrimination*

Lorsqu'ils se combinent aux obstacles propres aux femmes, ces pratiques de recrutement et autres processus de sélection entraînent davantage d'inégalités sur le marché du travail (Chicha, 2012, p.101). Bien que les femmes doivent surmonter des barrières à leur insertion ou ascension professionnelle en raison de leur groupe d'appartenance sexuelle (LeBreton et al., 2005; Renaud et al., 2003; Vatz-Laaroussi et al., 1996), les femmes racialisées sont les plus vulnérables, en raison de discriminations intersectionnelles basées sur le genre, l'origine étrangère, l'appartenance ethnique (Bilge et Roy, 2010; Boulet, 2012; Cardu, 2007; Chicha, 2012; Pierre, 2005).

Chicha (2012) a démontré combien le parcours professionnel des femmes immigrantes est difficile. Entre autres, celles qui ont des enfants en bas âge ne disposent pas de temps libre pour le réseautage professionnel québécois (congrès, colloques, journées de formation, bénévolat, etc.) et le problème de la première expérience canadienne qui leur fait défaut. À cela s'ajoute, pour les immigrantes racialisées, le climat de travail (comportements racistes et sexistes). Quant à l'obstacle de la langue, Cardu et Sanschagrin (2002) ainsi que Rojas-Viger (2006) ont montré que les femmes immigrantes sont fréquemment confrontées à l'incompréhension et à la méfiance en raison de leur origine et de leur accent. Ces comportements, couplés à la discrimination et au racisme, ont aussi été observés par Pierre (2005).

L'accès aux promotions leur est également restreint. Les résultats de la recherche de Chicha (2012) sont éloquentes à ce sujet, pour qui « les employeurs qui déjà sont réticents à nommer une femme à la tête d'une équipe d'ouvriers risquent de l'être encore plus lorsque cette femme est immigrante et appartient à une minorité visible » (Chicha, 2012, p. 104). De manière générale, les femmes se disent « être confrontées quotidiennement à la dévalorisation de leurs connaissances, sous prétexte qu'elles viennent du Tiers Monde, comme si le lieu d'origine signifiait une tierce pensée » (Rojas-Viger, 2006, p. 37).

Chez les immigrantes maghrébines, le cumul des obstacles ne s'arrête pas là. En effet, elles subissent de la discrimination en raison de leur tenue vestimentaire, particulièrement pour celles qui portent le voile, symbole visible de leur appartenance religieuse à l'Islam. En effet, sur le marché du travail, le voile porte préjudice à celles qui s'en vêtissent (Belhassen-Maalaoui, 2008a;

Cardu et Sanschagrín, 2002). D'autres femmes, quant à elles, décident de le retirer « stratégiquement [...] afin de faciliter leur insertion sur le plan professionnel [...] » (Cardu et Sanschagrín, 2002, p. 110). Finalement, qu'elles portent ou non le voile, les femmes maghrébines font l'objet de stéréotypes sur le marché du travail. Comme le souligne Vatz-Laaroussi (2008) :

[Les femmes maghrébines] sont vues comme victimes de leur culture d'origine, de la tradition, de leur religion, de leur mari, de leur famille. On les décrit comme opprimées, on généralise cette représentation collective à toutes les femmes maghrébines sans prendre en compte les divers éléments de leur trajectoire comme le niveau d'études, l'expérience professionnelle ou l'expérience sociale qui permettraient de les voir autrement. Le port du voile pour certaines de ces femmes est d'ailleurs interprété, de manière générale, au travers du filtre de l'oppression et de la tradition. Les femmes maghrébines qui ne portent pas le voile bénéficient par extension de cette même stigmatisation [...] (Vatz-Laaroussi, 2008, p. 61).

#### 1.2.4. L'inégalité des rôles hommes-femmes et stratégies familiales

Pendant plusieurs décennies, les politiques canadiennes d'immigration ont été influencées par les valeurs de la société de l'époque, c'est-à-dire basées sur des structures et traditions familiales patriarcales confinant « les femmes immigrées à leur rôle traditionnel dans la sphère domestique et leur [réservant] des emplois de travailleuses domestiques » (Pierre, 2005, p. 82). Ces politiques d'immigration n'ont pas été sans conséquence sur leurs conditions sociales et économiques. Encore aujourd'hui, le système de sélection par points et son biais patriarcal persistent, confinant les femmes à une position subalterne (Ben Soltane, 2015). Dans le processus d'admission, bien que leur capital humain soit aussi élevé que celui de leur conjoint<sup>30</sup>, le rôle de la femme se conçoit dans la sphère reproductrice tandis que l'homme est considéré comme le chef de famille (Rojas-Viger, 2009).

Face aux difficultés d'accéder au marché du travail, plusieurs études ont démontré la mise en place de stratégies familiales et la place prépondérante de la femme dans celles-ci ainsi que dans la trajectoire migratoire de la famille (Ben Soltane, 2017; Cardu et Sanschagrín, 2002). Précisément, les immigrantes maghrébines privilégient leur famille et l'insertion socioprofessionnelle de leur conjoint avant de débiter leur propre cheminement professionnel

---

<sup>30</sup> Nedelcu (2005) avait remarqué que les personnes à charge telles que les femmes possédaient des formations de haut niveau. Par exemple, 30% des requérantes de la catégorie « famille » possédaient une formation universitaire.

(Vatz-Laaroussi, 2008). Bien que des choix rationnels sont opérés au sein du couple<sup>31</sup>, il s'avère que la stratégie familiale donne généralement la priorité au conjoint pour parfaire sa formation ou rechercher un emploi correspondant à ses compétences (Ben Soltane, 2017; Cardu et Sanschagrin, 2002; Chicha, 2012; Nedelcu, 2005; Vatz-Laaroussi, 2008). Les femmes retardent donc leur insertion puisque « la famille est au centre de leurs décisions professionnelles » (Ben Soltane, 2017, p. 45) et se retrouvent dans des emplois peu qualifiés et dans des secteurs traditionnellement féminins (Vatz-Laaroussi, 2008). Cela peut être temporaire et s'arrêter lorsque le conjoint termine ses études universitaires (ce qui laisse alors le tour à la femme) comme tomber dans un engrenage de précarité (Chicha, 2012; Vatz-Laaroussi, 2008). Rappelons que ce retard leur porte préjudice face au processus de reconnaissances des acquis qui requiert bien souvent plusieurs années d'expériences pertinentes récentes (Chicha, 2012). Lorsqu'elles ont des enfants, les femmes sont aussi tiraillées entre leurs responsabilités familiales et professionnelles, particulièrement lorsque les enfants sont en bas âge. Dans ce sens, la migration tend à isoler les femmes de leur réseau d'aide traditionnelle et se retrouvent seules. Leur situation est d'autant plus problématique lorsqu'elles sont confrontées au manque de places dans les services de garde (Cardu et Sanschagrin, 2002; Chicha, 2012).

Selon Chicha (2012), la stratégie familiale ne repose pas sur des choix économiques ou sur des questions liées au capital humain, mais elle est déterminée de manière inégale par les rôles de genre et les traditions. Dans leur étude sur l'offre de travail des femmes mariées au Canada, Boudarbat et Gontero (2008) ont identifié des différences de comportement entre les femmes selon leur origine. Pour eux, les traditions influencent la participation des femmes sur le marché du travail, particulièrement celles de confession musulmane qui sont susceptibles d'être le plus en retrait. Précisément, Ben Soltane (2017) met en lumière le poids des rôles traditionnels d'éducation et de soin qui sont assignés aux femmes maghrébines. Dans ce sens, « la stratégie de priorisation du mari est la seule alternative valable pour ces immigrantes pour pouvoir continuer

---

<sup>31</sup> Au sein du couple, il y a une négociation des rôles qui se produit : entre autres, qui a le plus de chances d'obtenir un revenu à court terme ? Qui a le plus de chance de voir ses compétences et acquis le plus rapidement reconnus ? (Vatz Laaroussi, 2008)

à occuper leurs rôles de mères avec peu de ressources, et alors qu'elles ont perdu le soutien de leurs familles restées au pays d'origine » (Ben Soltane, 2017, p. 45).

En somme, plusieurs sociétés reposent sur le patriarcat, dont le Canada et son système d'immigration qui ne fait que renforcer et maintenir les inégalités de genre déjà présentes dans le pays d'origine. Par exemple, les programmes canadiens d'immigration s'articulent autour d'un membre de la famille – le requérant principal étant généralement le conjoint – sans prendre en compte la situation professionnelle des femmes et la multiplicité de leurs rôles (Pierre, 2005; Vatz-Laaroussi, 2008).

#### 1.2.5. L'absence des liens sociaux en contexte migratoire

Plusieurs recherches soulignent que les femmes immigrantes, à la migration, font face à une perte de soutien traditionnel (parents, oncles, tantes, amies et amis, etc.) conséquente, et rencontrent de la difficulté à reconstruire leurs réseaux (Castro et Villeneuve, 2019). Ce manque de liens sociaux a des effets notables sur l'insertion socioprofessionnelle (Béji et Pellerin, 2010). L'absence de ces réseaux familiaux ne leur permet pas d'atténuer les barrières auxquelles elles sont confrontées lorsqu'elles décident de faire valoir leurs acquis et compétences, comme le manque de temps et le rôle traditionnel qui leur est assigné (tâches ménagères, soins aux enfants, etc.). L'absence d'un membre de la famille ne leur permet pas non plus de faire garder leurs progénitures (Cardu et Sanschagrín, 2002; Vatz Laaroussi, 2008).

Pour contourner ces obstacles, les populations immigrantes dont les femmes maghrébines sollicitent leurs réseaux ethnoculturels. Ceux-ci compensent la perte des réseaux de parenté proche, d'amies et amis, en leur procurant un soutien moral et financier. C'est également un moyen d'obtenir de l'information sur le marché du travail (Béji et Pellerin, 2010). Cependant, la facilité d'obtenir de l'information par l'intermédiaire d'un membre de son entourage ou de sa communauté risque de « [décourager] l'utilisation d'autres comportements de recherche d'informations plus diversifiées » (Béji et Pellerin, 2010, p. 567). Ces réseaux sont aussi susceptibles de transmettre des informations imparfaites (Béji et Pellerin, 2010, p. 571).

Enfin, plusieurs recherches ont démontré que cette perte de liens sociaux tend à isoler les femmes immigrantes (Battaglini et al., 2000; Cardu et Sanschagrín, 2002; Fortin, 1995, 2000). À cela s'ajoute le manque d'information sur la société d'accueil, mais aussi sur les programmes gouvernementaux, les services sociaux (de logement par exemple) et de santé ainsi que la perte du sentiment de contrôle (Benhadj, 2005; Cardu, 2007; Cardu et Sanschagrín, 2002; Gidengil et Stolle, 2012; Grenier et Li, 2010; Vatz-Laaroussi, 2008).

En somme, ces multiples barrières à l'insertion sur le marché de l'emploi québécois entraînent non seulement un gaspillage d'une main-d'œuvre qualifiée pour le Québec, qui se retrouve en situation de précarité ou au chômage, mais elles ont aussi un effet conséquent sur la santé des personnes immigrantes et leur désir de s'établir durablement dans le pays.

Dans la littérature, la réussite des personnes immigrantes est aussi analysée. La prochaine section fait état des diverses caractéristiques objectives qui sont utilisées pour mesurer la réussite de ces individus sur le marché du travail québécois. Cela amène à exprimer l'avantage d'analyser leur situation d'une manière subjective.

### **1.3. L'état des connaissances sur la réussite et ses facteurs**

#### **1.3.1. Les mesures objectives de la réussite**

Au Québec, la réussite des personnes immigrantes est régulièrement analysée sous l'angle de la correspondance entre leur niveau d'étude et la profession qu'elles occupent ou encore, de leurs revenus (Boudarbat et Cousineau, 2010). Elle peut se calculer selon la vitesse de leur insertion professionnelle, c'est-à-dire le temps écoulé entre l'année de leur arrivée et ladite insertion. En effet, dans leur étude sur l'accès des personnes immigrantes à des emplois qualifiés, Renaud et Cayn (2006) ont démontré qu'il fallait attendre 5 ans pour que 68 % de ces individus puissent accéder à un emploi correspondant à leurs qualifications. Dans une autre étude, le cheminement pouvait s'étendre jusqu'à 10 ans (Renaud et al., 2001).

La réussite professionnelle se définit également par comparaison, entre les personnes immigrantes et québécoises. En soi, l'insertion professionnelle de celles qui ont immigré est considérée réussie si leurs revenus sont équivalents ou supérieurs à ceux de la population

québécoise (Li et Li, 2013). Or, il reste que l'écart entre ces deux populations persiste avec une tendance constante et bien ancrée pour les populations immigrantes à voir leur taux d'emploi et leurs salaires au plus bas et leur taux de chômage toujours plus élevé (Chicha et Charest, 2008; Cousineau et Boudarbat, 2009; Malambwe, 2017). La situation reste inchangée, et cela même lorsque leur niveau de scolarité est semblable ou supérieur aux Québécoises et Québécois (Galarneau et Morissette, 2008). Dans une perspective genrée, les femmes immigrantes le vivent d'autant plus (Boudarbat et Gontero, 2008; Galarneau et Morissette, 2004).

### **1.3.2. Les mesures subjectives de la réussite**

Bien que ces recherches démontrent une réalité criante, leur démarche reste centrée sur l'intégration économique et délaisse les dimensions sociales et humaines de ces parcours migratoires. Les indicateurs quantitatifs, notamment l'approche par le capital humain, ne permettent pas d'explorer tous les aspects qui constituent une insertion socioprofessionnelle qualifiée de réussie. Analyser la réussite dans une approche plutôt centrée sur la subjectivité des parcours comblerait ces lacunes. En effet, comme le souligne Giroux (2011) :

Aborder l'insertion professionnelle sous l'angle de la subjectivité implique non pas d'analyser la situation des immigrants qualifiés en tant que groupe, mais de considérer plutôt chaque individu en possession d'un filtre perceptif unique, teinté de ses expériences passées et présentes, qui l'amène à interpréter son parcours à sa manière (Giroux, 2011, p. 31).

Dans cette même tendance, d'autres études en sciences sociales ont étudié les perceptions des personnes immigrantes sur leur insertion socioprofessionnelle (Blain, 2006; Cardu et Sanschagrin, 2002; Chouakri, 2019; Dioh, 2020; Dioh et Racine, 2017; Guilbert, 2010; Liversage, 2009; Namululi et al., 2018; Rojas-Viger, 2006).

Quant à la réussite, à ma connaissance, peu de recherches se sont penchées sur la question, particulièrement du point de vue des personnes immigrantes elles-mêmes (Boudarbat et Cousineau, 2010; Dioh, Guilbert et al., 2020; Giroux, 2011; Misorowska, 2016; Mouafo, 2014). Boudarbat et Cousineau (2010), pour leur part, étudient la qualité des emplois à travers la perception des personnes immigrantes. Leurs points de vue recueillis et la méthode quantitative utilisée (enquête et questionnaire) ont pu jauger le degré de satisfaction des participantes et

participants. Néanmoins, les paroles et les expériences de vie n'ont pas été approfondies et les points de vue n'ont pas été détaillés, tant dans leurs émotions que dans les perceptions.

Giroux (2011) donne la parole à des femmes immigrantes qualifiées afin de faire ressortir leurs perceptions de l'insertion socioprofessionnelle. La réussite professionnelle correspond aux attentes et aux aspirations individuelles. Dans ce sens, « l'emploi transgresse sa fonction rémunératrice pour devenir un moyen de réalisation d'autres objectifs : développer un réseau social, continuer à apprendre, contribuer à la société ou encore se réaliser en tant qu'être humain » (Giroux, 2011, p. 292). Il en ressort qu'elles sont satisfaites de leur situation, malgré les difficultés rencontrées, telle que la déqualification professionnelle.

Quant à Mouafo (2014), l'auteur étudie la situation des personnes immigrantes de l'Afrique subsaharienne exerçant des fonctions socioéconomiques valorisantes ou valorisées à Montréal, et cela à travers les yeux de ses répondantes et répondants. Dans le cadre de sa recherche, la réussite apparaît entre autres comme une satisfaction morale et une aisance matérielle. Cela lui a également permis d'identifier les facteurs qui auraient contribué à leur réussite, soit des valeurs personnelles (telles que l'ambition, la persévérance), des traits culturels africains (telles que la solidarité, la socialisation) ou encore les ressources socioculturelles du pays d'établissement (tels que les organismes communautaires).

Dans son étude sur les trajectoires socioprofessionnelles des personnes immigrantes qualifiées au Québec, Misiorowska (2016) analyse ce qu'est une intégration réussie depuis la perspective subjective de ces individus. Là encore, les résultats révèlent la présence d'attentes individuelles, de projets de vie dont l'aboutissement se fait par l'immigration et l'insertion. Le regard subjectif de l'échantillon permet de mettre en lumière leurs situations positives comme négatives ainsi que l'existence de plusieurs réseaux de soutien (famille, amis), de groupes d'appartenance ou encore de l'appui de programmes d'aide étatique. Enfin, l'étude de Misiorowska (2016) démontre que la qualification professionnelle n'est finalement pas garante de la réussite professionnelle et qu'elle peut dissimuler des déceptions.

Récemment, Kyremeh et al. (2019) examinent ce que signifie une insertion réussie parmi des personnes immigrantes africaines au Canada. À travers leur étude, ils démontrent que les

indicateurs objectifs d'une insertion réussie établis par les politiques publiques ne reflètent ni les perspectives, ni les intérêts des personnes immigrantes ou leurs réalités. En effet, leurs résultats révèlent que l'accomplissement des aspirations pré-migratoires est lié à leur perception d'une insertion réussie, notamment à la réalisation de leurs ambitions et objectifs. C'est aussi lié au développement et à l'épanouissement personnel, associé à un sentiment d'appartenance qui, pour certains individus, n'est atteint qu'à condition de se sentir les bienvenus ou acceptés dans la société hôte. Bref, la réussite va encore une fois au-delà des éléments économiques, bien qu'ils y participent aussi.

Dans une approche novatrice, Dioh, Guilbert et Racine (2020) étudient l'insertion socioprofessionnelle selon les récits qu'en font les personnes immigrantes. Par l'analyse des parcours de vie, cette recherche présente les histoires migratoires personnelles en relevant toute leur richesse. Ainsi, les résultats démontrent que chaque individu est détenteur d'un projet global de vie qu'il s'attendait à mettre en pratique à travers l'immigration. Certes, la dimension professionnelle est entendue, mais pas seulement. En effet, « c'est aussi une reconstruction identitaire, l'aspiration à une vie paisible et sécuritaire, l'achat d'une maison [...] » (Dioh et al., 2020, p. 47).

En résumé, aborder l'insertion socioprofessionnelle de manière subjective possède plusieurs avantages. D'une part, cela permet de mettre en lumière ce que ce que signifie réellement ce processus et comment il est vécu individuellement. À travers le regard des personnes immigrantes, cette démarche permet de saisir les émotions, les perceptions quant à l'insertion socioprofessionnelle et découvrir que la réussite est avant tout un ressenti personnel, avant d'être un chiffre. Effectivement, « success is a subjective concept » (Kyeremeh et al., 2019, p. 6). En l'occurrence, ce sentiment de réussite peut reposer sur différents éléments tels que l'épanouissement (le plaisir, les intérêts, le développement personnel), la reconnaissance (la valorisation des compétences), la rémunération et le statut hiérarchique et enfin, l'équilibre de vie (personnelle et professionnelle) (Bastid et Roger, 2008). En un mot, explorer les points de vue et les perceptions d'une insertion réussie permet de nuancer les compréhensions de ce concept, et donc de rendre compte de sa **polysémie**. Cela permet aussi de juger de l'inadéquation des indicateurs et critères objectifs de la réussite. D'autre part, approcher la subjectivité de l'insertion

socioprofessionnelle et de la réussite permet à certaines études d'identifier les facteurs contributifs au succès (Giroux, 2011; Misiorowska, 2016; Mouafo, 2014).

Ainsi, dans la continuité de ces recherches, cette étude propose d'analyser la réussite d'un point de vue subjectif, soit celui des femmes immigrantes d'origine maghrébine. En effet, à travers leur réalité individuelle, les participantes sont les seules à pouvoir nous éclairer sur ce qu'est leur réussite. Cette perspective constitue l'originalité et la pertinence de ce mémoire, en proposant un nouveau regard et lieu de réflexion, et ce à partir des parcours de vie. Cette approche et la méthodologie mobilisées seront développées dans le prochain chapitre. Avant cela, les questions ainsi que les objectifs de cette recherche sont exprimés.

## **1.4. Le sujet de la recherche**

### **1.4.1. Les questions et les objectifs**

Ce mémoire porte sur les parcours de vie de femmes immigrantes d'origine maghrébine en emploi à Montréal et qui, de leur point de vue subjectif, vivent une réussite. À la lumière des connaissances sur le sujet, les gouvernements canadiens et québécois ont mis en place des politiques d'immigration attractives et sélectives. Paradoxalement, une fois reçues, les personnes immigrantes – qui sont donc pour la plupart sélectionnées – se retrouvent dans l'incapacité d'exploiter leur plein potentiel et voient leurs projets de vie non aboutir. Du côté des femmes d'origine maghrébine, l'imbrication des difficultés à s'insérer sur le marché du travail et à vivre un succès professionnel au Québec a largement été recensée.

Par conséquent, l'objectif principal de cette recherche est de **documenter le parcours de vie des femmes d'origine maghrébine qui considèrent vivre une réussite à Montréal**. D'une part, il s'agit de comprendre ce qu'est la réussite pour elles et d'autre part, ce qui distingue ces femmes de celles évoquées dans les précédents écrits qui ne se considéraient pas en situation de réussite. Autrement dit, **comment les répondantes se représentent-elles la réussite ? Quels sont les facteurs qui permettent d'expliquer pourquoi elles en parlent de cette manière ?**

Pour y répondre, plusieurs objectifs spécifiques ont articulé la recherche :

- Décrire les trajectoires migratoires, soit le vécu pré- et post-migratoire et leur situation actuelle;
- Détailler les expériences personnelles et professionnelles des participantes;
- Dresser leur portrait professionnel;
- Contraster les différents parcours migratoires des répondantes;
- Identifier les facteurs qui sont au cœur de la transition, depuis le pays de départ vers le pays d'établissement et qui ont influencé le processus d'insertion socioprofessionnelle et favorisé la réussite de ces femmes;
- Déterminer si la catégorie d'immigration a joué un rôle dans leur réussite.

Dans une démarche anthropologique, qualitative et inductive, cette étude cherche à rendre compte de la complexité, non seulement du parcours de vie des femmes immigrantes d'origine maghrébine, mais aussi de la notion de réussite. Au risque de se répéter, nombreuses sont les études qui ne dépassent pas la dimension professionnelle de la réussite, bien que certaines recherches en sciences sociales aient en partie comblé cette limite. De ce fait, depuis le contexte microsocial, ce mémoire s'intéresse au point de vue subjectif des femmes afin d'amener la réflexion au-delà de l'aspect professionnel, et ce en contexte de réussite. Enfin, les parcours de vie de ces femmes ont été analysés en adoptant une approche critique, les considérant dans une perspective plus large étant donné les paradoxes et les obstacles qui orchestrent leur vie. Dans ce sens, s'intéresser à la réussite permettait aussi de saisir comment les répondantes avaient outrepassé lesdites barrières.

Afin de répondre aux objectifs et aux questions de la recherche, différentes techniques de collecte de données ont été mobilisées, soit les observations, les entrevues virtuelles et la *netnography* qui sont développées au prochain chapitre.



## Chapitre 2 – Cadre méthodologique, conceptuel et théorique

Ce deuxième chapitre présente la méthodologie mobilisée pour répondre à l'objectif principal de l'étude, soit de documenter le parcours de vie des femmes d'origine maghrébine qui considèrent vivre une réussite à Montréal. La première partie présente le cadre d'analyse des données, soit l'approche des parcours de vie. Cela amène à développer les aspects techniques de la recherche : les entrevues de type récit de vie qui constituent le cœur de la collecte de données, les observations ainsi que la *netnography*. La troisième partie présente la population à l'étude, les critères d'admissibilité à la recherche ainsi que le corpus de données. À travers un « journal de l'anthropologue », la quatrième section expose le contexte dans lequel s'est déroulé l'étude. Ce cahier offre une vue d'ensemble sur l'avancée de la collecte de données, des stratégies méthodologiques entreprises durant la crise sanitaire ainsi que les embûches qui ont dû être contournées. La cinquième section expose les considérations éthiques prises en compte et révisées. Enfin, la dernière partie traite des limites et des forces méthodologiques de la recherche.

### 2.1. L'approche des parcours de vie

L'approche des parcours de vie postule l'émergence de parcours individualisés et se penche sur la singularité des itinéraires (Van de Velde, 2015, p. 20). Elle s'intéresse donc aux trajectoires des individus (Carpentier et White, 2013; de Montigny et de Montigny, 2014; Gaudet, 2013; Spini et Widmer, 2009). En effet, ils sont au cœur de l'analyse puisque ce sont eux qui agissent et empruntent ces trajectoires selon les occasions et les contraintes qui s'offrent à eux (Sapin et al., 2007). Cette perspective tente d'organiser la complexité de la vie sociale en tenant compte de la temporalité, du contexte sociohistorique, des contraintes structurelles et des capacités actanciennes (*agency*) des actrices et acteurs sociaux en situation d'interdépendance, soit l'interrelation entre les vies (professionnelle, familiale, de loisirs) (Carpentier et White, 2013). Selon Elder, Johnson et Crosnoe (2003), cette approche se fonde sur cinq principes soit : 1- les changements tant physiques que sociaux s'échelonnent tout au long de la vie des individus et influencent leurs trajectoires (p. 11) ; 2- les décisions et les actions de l'individu ont un effet sur

son parcours (p. 11) ; 3- les parcours de vie sont influencés par le contexte dans lequel ils prennent place (p. 11) ; 4- selon le moment où il se produit dans le parcours, un événement n'a pas le même effet (p. 12) ; 5- les vies (professionnelle, familiale) sont vécues de manière interdépendante et s'influencent (p. 12).

L'analyse des parcours de vie repose aussi sur l'étude des processus (Dioh et al., 2020). En effet, selon Mendez (2010), un processus est un phénomène qui « prend du temps », il est donc par définition dynamique et évolutif (Mendez, 2010, p. 5). Reprenant Bidart (2006), de Montigny et de Montigny (2014) soulignent que « l'étude des processus veut aussi comprendre les régularités et l'imprévisibilité dans les parcours de vie, à travers les trajectoires et tournants, qui ont conduit à l'état présent » (de Montigny et de Montigny, 2014, p. 11). Les processus sont des successions de situations que l'individu interprète et non quelque chose de linéaire (Bertaux, 2010). Les rapports sociaux sont aussi pris en considération (Bidart, 2006).

L'approche des parcours de vie offre également la méthode des récits de vie. Pour Bertaux (2010), « il y a du récit de vie dès lors qu'un sujet raconte à quelqu'un d'autre, chercheur ou pas, un épisode quelconque de son expérience vécue. Le verbe "raconter" (faire le récit de) est ici essentiel : il signifie que la production discursive du sujet a pris la forme narrative » (Bertaux, 2010, p. 35). D'ailleurs, le terme « récit de vie » est préféré à celui « d'histoire de vie » puisque l'individu nous fait le récit de sa vie. Ceci amène à admettre la principale limite de cette méthode : l'individu est libre de raconter ce qu'il veut et peut volontairement ou non omettre ou déformer des séquences (Ricoeur, 1983). C'est ce que Bourdieu qualifie d'une « illusion biographique » (Bourdieu, 1986). Néanmoins, le récit de vie permet de saisir les expériences vécues par les individus dans leur forme la plus subjective possible, et cela de manière diachronique (Gaudet, 2013). Selon Bertaux (2010), le récit de vie est un discours narratif qui met en avant les événements qu'il a traversés ainsi que ses capacités actancielles, soit le sens qu'il leur donne et ses actions. Cela lui offre alors une réflexivité sur ses expériences antérieures (Gaudet, 2013). De là, les perspectives des individus sont analysées à partir de leurs perceptions, leurs attentes, leurs jugements (Meyor, 2007). Cette réflexivité que mettent en œuvre les récits de vie permet aussi de tirer des analyses de portée plus générale (Van de Velde, 2015). Dans le contexte migratoire

de cette recherche, les récits de vie permettent donc d'étendre la trame narrative de l'individu en dehors du pays d'établissement et de raconter son récit de vie jusqu'à présent.

Ainsi, l'approche des récits de vie est pertinente dans cette recherche, en permettant de saisir le processus d'insertion socioprofessionnelle comme étant des expériences personnelles et subjectives vécues par les femmes rencontrées. Cette méthode apporte une meilleure compréhension de l'immigration en rendant compte de la diversité des parcours migratoires ainsi que de la richesse des données recueillies, ce qu'une étude quantitative n'aurait pas apporté. Celle-ci inclut les expériences antérieures à la migration, les conceptions qu'elles se font de leurs parcours ainsi que des environnements qui les entourent. Elle inclut également la capacité d'agir des participantes ainsi que les relations dans lesquelles elles sont imbriquées, lesquelles sont développées et discutées dans le cinquième chapitre.

## **2.2. La collecte de données**

Tout d'abord, rappelons que l'objectif principal de cette recherche est de documenter les parcours de vie des femmes d'origine maghrébine à Montréal. Si, au départ, il était prévu de rencontrer physiquement des participantes dans un lieu de leur choix, la situation pandémique du Québec durant l'année 2020 a amené à revoir l'ensemble de la méthodologie ainsi que la collecte de données. Par conséquent, un bricolage de techniques de collecte de données est offert, soit les observations, les entrevues virtuelles et enfin, la *netnography*. En raison de la pandémie de la Covid-19 et des mesures de distanciation physique en découlant, le terrain a duré 7 mois, soit de février à août 2020. Treize femmes ont été interrogées.

### **2.2.1. Les observations**

L'observation directe a été réalisée pendant les activités publiques et les entrevues. Elle a débuté lors de trois événements auxquels j'ai participé, dont deux avant l'éclosion de la Covid-19. Le premier était le lancement de l'étude « Insertion socioprofessionnelle des femmes immigrantes » organisé par le Comité consultatif femmes (CCF) au mois de septembre 2019, qui

s'est déroulé au centre de conférences Saint-Pierre de Montréal. Le second<sup>32</sup> était la causerie « Femmes entrepreneures : elles ont l'affaire ! » au Y des Femmes de Montréal, organisée par l'Institut F qui se consacre aux femmes et aux filles musulmanes québécoises, en octobre 2019. Enfin, le troisième et dernier événement auquel j'ai pu assister avant l'arrêt des activités sociales (lié au confinement en raison de la pandémie de la Covid-19) traitait de « l'enjeu de la reconnaissance des acquis et des compétences en milieu universitaire : le cas des femmes immigrantes », organisé par l'organisme Action travail des femmes (ATF) à l'espace social et culturel africain Mushagalusa de Montréal, en mars 2020. Durant cette période, la pandémie avait pris de l'ampleur et les autorités de santé publique québécoises avaient émis plusieurs recommandations, laissant déjà planer le spectre des restrictions (confinement de la population, fermeture de tous les établissements et commerces non essentiels) qui allaient effectivement débiter le 13 mars 2020 à Montréal. La situation pandémique se faisait déjà ressentir auprès des événements socioculturels et beaucoup de chaises étaient libres lors de la conférence de l'ATF.

D'autres observations ont été réalisées par l'entremise des entretiens virtuels. L'observation était dirigée vers les femmes, leur communication verbale et non verbale ainsi que leur environnement de vie. Puisque le terrain a eu lieu pendant le confinement, la rencontre des participantes s'est faite au cœur de leurs espaces domestiques, de façon virtuelle.

## **2.2.2. Les entrevues**

### 2.2.2.1. Les entrevues virtuelles

Les méthodes sélectionnées pour la collecte des données reflètent les circonstances historiques dans lesquelles cette recherche a été conduite. Le terrain « en personne » aurait pu être suspendu et entrepris ultérieurement, mais l'incapacité de prévoir la durée et la gravité de la pandémie m'a amenée à m'adapter et continuer le terrain d'une autre manière. Les technologies faisant partie intégrante de notre quotidien depuis bien longtemps, il a été logique de les utiliser comme outils pour solliciter et rencontrer des participantes.

---

<sup>32</sup> Étant encore dans l'attente de l'approbation éthique du projet de recherche, l'observation pratiquée lors de ces deux activités ainsi que les discussions informelles qui en ont découlées ont fait état de terrain exploratoire.

Au total, dix entretiens virtuels ont été réalisés, à l'aide des logiciels de vidéoconférence et messageries instantanées Skype, Zoom, Viber, FaceTime ou encore Facebook Messenger. Ces outils de communication sont utilisés en sciences sociales, comme j'ai pu le constater avec les chercheurs Lo Iacono, Symonds et Brown (2016) ainsi que Hinchcliffe et Gavin (2009). Cela m'a quelque peu rassuré à l'idée de les utiliser. Lors de ces entrevues, il était essentiel que ma caméra soit activée afin d'instaurer un espace de confiance (Daunais, 1993). Sans qu'il ne leur soit demandé, la majorité des femmes ont également activé la leur, ce qui rendait la rencontre plus chaleureuse. Les participantes allaient raconter un bout de leur vie et selon moi, cette façon de faire renouait avec la démarche anthropologique et conviviale. Seulement une femme (Samia) a préféré désactiver sa caméra, ce qui n'a pas affecté la qualité de l'entretien.

Une seule entrevue s'est déroulée de manière asynchrone (Bampton et al., 2013; Burns, 2010; Salmons, 2012). Puisque la disponibilité était un enjeu pour une participante (Maya), elle m'a proposé de lui soumettre le canevas d'entretien par courriel. C'était une proposition intéressante à laquelle j'ai réfléchi, notamment en termes de confidentialité. Après réflexion, le canevas lui a été envoyé et elle me l'a retourné un mois plus tard. La participante m'a confié avoir pris beaucoup de plaisir à répondre aux questions, ce qui lui a donné l'envie de se replonger dans ses livres. Héas et Pourtrain (2003) comparent ce type de rencontre asynchrone à un journal intime :

Comme pour tout autre entretien, celui-ci oscille entre la conversation et le récit, jusqu'à, parfois, la confidence intime. Le chercheur invite l'individu à se prononcer sur tel ou tel sujet, ou l'amène à relater des expériences. Le rapport à l'écriture est essentiel. Les individus ne racontent pas leurs expériences de la même manière en langage oral et langage écrit. Ce dernier induit une réflexibilité de l'individu par rapport à sa propre histoire. Le vécu s'inscrit, se déroule sous les yeux de l'individu qui doit s'efforcer d'être logique et cohérent. Le décalage dans le temps entre les questions et les réponses [...] permet à l'individu de décomposer, composer et recomposer son histoire, ses expériences, ses opinions. Il peut, au gré de ses envies ou des circonstances, revenir sur son témoignage, enlever ou ajouter des passages, avant d'expédier de manière définitive son message. En ce sens, les témoignages par l'Internet ressemblent, en de nombreux points, au récit de vie écrit, voire au journal intime (Héas et Pourtrain, 2003, p. 8).

Cette pratique a toutefois ses spécificités : la participante a pris le temps de réfléchir à ses réponses (Kozinets, 1998), ou a vécu de nouvelles expériences qui ont enrichi son récit de vie (Hunt et McHale, 2007). Néanmoins, cela « n'enlève rien à la spontanéité de ses réflexions et de

ses réponses » (Héas et Poutrain, 2003, p. 7). La principale limite était de ne pouvoir interagir instantanément avec la participante, de rebondir sur un mot, une phrase ou de la relancer. Malgré cela, elle m'a permis de lui poser quelques questions, notamment lors de la collecte d'informations sociodémographiques réalisée plus tard. Cela s'est fait par courriel et à travers la messagerie instantanée du site LinkedIn.

#### 2.2.2.2. Les entretiens par téléphone

Deux participantes (Nizane et Meriem) ont choisi de faire l'entretien par téléphone. Aux premiers abords, je pensais que cela allait altérer la rencontre et les données qui allaient être récoltées. Finalement, un entretien audio n'est pas de moindre qualité. J'imaginai mes interlocutrices dans le confort de leur maison et cela leur a peut-être permis de s'ouvrir plus que si nous étions en tête-à-tête. La rencontre par téléphone permet aussi de se concentrer sur les paroles, les mots ainsi que sur le ton de la voix.

Ainsi, ces entretiens à distance ont probablement facilité la rencontre avec les participantes à cette recherche, car elles n'avaient pas besoin de se déplacer, d'autant plus qu'un des critères d'inclusion était d'être en emploi. Je ne souhaitais donc pas empiéter sur leurs horaires ni leur apporter fatigue et stress, sachant aussi que les rencontres virtuelles sont exigeantes et qu'elles devaient aussi en avoir dans leur emploi. Pourtant, la plupart des répondantes ont décidé de me rencontrer en semaine, tout juste après leur journée de travail, c'est-à-dire après 16 heures et à leur domicile (virtuellement). Dans ce cas, la technologie a facilité les entretiens.

Cependant, les entretiens de cette nature ont aussi leurs limites. En effet, il était impossible d'aborder cette rencontre de la même manière qu'une entrevue en personne. Un terrain virtuel ne permet pas de nouer un premier contact, celui qui rassure et humanise la rencontre, celui qui dessine les premiers liens, ceux de confiance. Pour contourner ces défis, plusieurs pratiques ont été adoptées. Avant tout, une fois qu'une femme exprimait sa volonté de participer à cette étude, je prenais contact avec elle par courriel et/ou téléphone. Cette première étape était dédiée à la présentation de la recherche, de ses objectifs ainsi qu'aux enjeux de confidentialité. Dans un deuxième temps, une fois que la personne avait accepté de participer à l'étude, un rendez-vous était fixé, selon ses disponibilités et préférences. Dès la première entrevue, alors que j'avais sous

les yeux le guide d'entretien<sup>33</sup> (qui survolait le parcours de vie), je me suis rendu compte que les participantes répondaient aux questions, avant même que j'aie l'occasion de les poser. L'entrevue était amorcée par une question pré-migratoire, ce qui ouvrait la discussion sur la vie post-migratoire et actuelle. Les entrevues ultérieures se sont donc faites de la même manière, soit avec un canevas d'entretien en main plutôt qu'un guide. En effet, comme le souligne Olivier de Sardan (1995) :

[On] organise à l'avance les « questions qu'on pose », et peut dériver vers le questionnaire ou l'interrogatoire. Le canevas d'entretien, lui, relève du « pense-bête » personnel, qui permet, tout en respectant la dynamique propre d'une discussion, de ne pas oublier les thèmes importants (Olivier de Sardan, 1995, p. 8).

Cela permettait aussi d'orienter l'entrevue si les femmes ne développaient pas leurs propos ou s'égarait, ce qui a été finalement très rare. La *netnography* a aussi été utilisée, méthode présentée dans la prochaine section.

### **2.2.3. La *netnography***

La pandémie de la Covid-19 a permis de découvrir une technique de collecte de données qui ne m'avait jamais encore été présentée. La *netnography*, néologisme anglais composé de l'assemblage des termes *Internet* ou *network* et *ethnography* (Kozinets, 1998, 2002, 2010, 2015), est utilisée pour analyser les espaces numériques, notamment ceux fréquentés par les communautés virtuelles (Valestro, 2002; Marcotte, 2001). Initialement utilisée dans les études portant sur le comportement des consommatrices et consommateurs (Kozinets, 2002, 2006, 2010), la *netnography* s'est ensuite étendue aux autres domaines des sciences sociales, dont l'anthropologie (Nedelcu, 2009, 2012; Sayarh, 2013). L'approche du terrain est semblable à l'ethnographie classique et permet d'étudier les discours, les représentations ainsi que les pratiques et interactions des groupes sociaux sur la toile (Sayarh, 2013). Néanmoins, cette méthode netnographique possède aussi des limites. Reprenant Kozinets (2002), Sayarh (2013) évoque notamment la crédibilité des données, « dans le sens où les supports virtuels permettent aux sujets de se donner une image qui diffère de leur profil réel » (Sayarh, 2013, p. 235). Kozinets

---

<sup>33</sup> Voir Annexe A.

insiste alors sur la nature de l'objet d'analyse qui est les discours, les messages divulgués et non les individus (Kozinets, 2002, p. 7).

En ce qui concerne cette recherche, la méthodologie nethnographique m'a permis d'être présente au cœur des communautés virtuelles et professionnelles. Elle a été utile pour observer et analyser les flux d'informations de certains groupes (privés et publics) et pages Facebook, ainsi que ceux contenus sur le site Internet LinkedIn. En devenant membre de ces communautés, j'ai pu m'immerger et observer le quotidien des individus sans m'interposer (Sayarh, 2013). Aussi, en m'inspirant de la *netnography*, j'ai pu observer et analyser les profils des femmes rencontrées<sup>34</sup>.

## **2.3. La population à l'étude et description du corpus de données**

### **2.3.1. La population à l'étude**

Toutes les femmes intéressées par la recherche n'ont pas rempli les conditions pré-requises. C'est pourquoi j'ai distingué, d'une part, celles qui répondaient entièrement à ces critères et d'autre part, celles qui n'y répondaient pas. Néanmoins, toutes les participantes considéraient que leur situation professionnelle actuelle était une réussite, ce qui était la condition sine qua non pour participer à l'étude. Treize femmes ont été rencontrées. La principale population à l'étude répond à tous les critères suivants :

- Être née dans un pays du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie);
- Être âgée de plus de 18 ans;
- Vivre à Montréal depuis au moins un an;
- Avoir le statut de résidente permanente ou citoyenne canadienne;
- Avoir un emploi au moment de la rencontre.

La seconde population qui a participé à l'étude est composée de femmes qui ne remplissaient pas tous les critères énumérés plus haut, mais qui se sont identifiées à la recherche et ont souhaité y contribuer. En effet, deux femmes étaient nées en France et en Belgique et non dans un pays du Maghreb (Louisa, Maya). Leurs parents sont nés dans un ou deux pays du Maghreb et ont par la suite immigré dans ces pays européens. La perspective de ces femmes était aussi

---

<sup>34</sup> Il s'agit des profils publics des femmes comprenant les messages et discours qu'elles divulguent sur le site LinkedIn.

précieuse et cela a alors permis de comprendre si les parcours de vie des femmes d'origine maghrébine à Montréal, qu'elles viennent d'un pays du Maghreb ou d'Europe, étaient différents ou finalement, similaires.

Afin de récolter un éventail de trajectoires, des femmes adultes âgées de plus de 18 ans ont été rencontrées. L'âge minimum requis peut paraître bas, mais cela se justifie par le fait que je voulais offrir la possibilité à un plus grand nombre de femmes, ayant des profils différents, voire atypiques, de parler de leurs vies professionnelles qu'elles considèrent réussies.

Les femmes devaient avoir immigré au Canada, précisément à Montréal, il y a au moins 1 an. Encore une fois, le critère de la durée d'établissement semble court, mais je souhaitais dégager tous les facteurs de réussite des concernées. Le temps passé dans le pays d'établissement n'est pas restreint afin d'explorer toutes les trajectoires qui se dessinent, en étant consciente que les conjonctures économiques et politiques fluctuent dans le temps.

Considérant la dimension historique des pays d'émigration concernés et les critères administratifs de sélection à l'immigration québécoise, cette recherche se tournait vers des femmes parlant principalement le français. Elle s'intéressait également aux femmes établies professionnellement à Montréal, donc en situation d'emploi. Puisque les situations de réussite subjective sont analysées, le milieu professionnel n'était pas prédéfini et la recherche était ouverte à tous types et secteurs d'emplois.

### **2.3.2. Le corpus de données**

Trois corpus de données informent la recherche : les entrevues qui constituent le corpus principal, les observations et la prise de notes dans le cadre de la *netnography*.

Au total, treize entrevues individuelles de type « récit de vie » ont été effectuées, dont dix par vidéoconférence, deux par téléphone et une de manière asynchrone (retour de canevas d'entretien rempli). Ces entrevues, tenues par audio ou vidéoconférence, ont duré entre 45 minutes et 3 heures et leur objectif était de recueillir des récits de vie personnelle et professionnelle retraçant les situations pré- et post-migratoires de ces femmes. En dépassant les frontières du pays d'établissement, ces récits permettaient d'analyser les significations que les

répondantes donnaient à leurs parcours et à leurs actes, depuis leurs expériences antérieures à la migration jusqu'au moment de la rencontre. Voici deux particularités : 1) la rencontre de 3 heures s'est déroulée en deux jours, car la participante devait partir pour raison familiale le premier jour (Djamila); 2) une femme était en congé de maternité et a préféré participer à la recherche de façon asynchrone (Maya). Toutes les entrevues ont été enregistrées dans leur intégralité sur support audio et avec le consentement des participantes, pour en faciliter la transcription. Puisque cette étape est chronophage, tous les enregistrements ont été écoutés plusieurs fois en prenant des notes selon le parcours (dans le pays d'origine, à l'arrivée et maintenant). Des extraits de verbatim relatifs aux thèmes abordés ont été sélectionnés, et cela, avec intégrité. Tous les extraits de verbatim et notes sont de nature manuscrite.

Dans les données, les observations (informelles et formelles) réalisées pendant les événements décrits plus haut et durant les entrevues virtuelles sont également incluses.

Enfin, en lien avec la méthode netnographique, le corpus de données comprend des notes de terrain issues de l'observation et de l'analyse des informations qui ont été produites et diffusées par les membres des communautés virtuelles (Facebook et LinkedIn).

## **2.4. Le journal de l'anthropologue**

À travers ce « journal de l'anthropologue », j'ai voulu exposer l'univers virtuel dans lequel s'agençait la recherche, tant dans le recrutement que dans l'analyse du contenu et des informations se trouvant sur le web. Tenir ce cahier m'a permis de garder une vue d'ensemble sur l'avancée de la collecte de données, les stratégies méthodologiques choisies en vue de la crise sanitaire ainsi que les embûches à contourner, tout en m'accordant une posture réflexive. Pour commencer, la manière dont s'est déroulé le terrain à distance est présentée, pour ensuite décrire le quotidien de chercheuse sur la toile et les difficultés rencontrées au cours de cette aventure.

## 2.4.1. Le déroulement d'un terrain virtuel

La pandémie de la Covid-19 m'a amenée à revoir le processus de sollicitation des participantes, en plus d'exploiter d'autres méthodes de collecte de données. En effet, je prévoyais, avant tout, de solliciter de vive voix des femmes en assistant à des activités organisées à Montréal, telles que des galas, des conférences et autres événements professionnels de rayonnement féminin et/ou maghrébin. L'emploi du web devait être complémentaire à ce mode de recrutement. Finalement, l'Internet est devenu le principal outil de sollicitation et, dans une approche de triangulation des données, un outil d'analyse. Pour cela, il a fallu intégrer entièrement cet environnement qui a demandé de la préparation et une présence continue sur Internet, particulièrement sur le réseau professionnel LinkedIn.

### 2.4.1.1. Le pré-terrain

Sur la plateforme Facebook, certains groupes de femmes d'origine maghrébine au Canada affichaient des publications d'ordre culturel, religieux ou familial et non professionnel. Pour d'autres groupes qui prônaient l'entrepreneuriat féminin et les affaires, ni le recrutement ni l'analyse n'ont été concluants. Mon attention s'est alors dirigée principalement sur le réseau professionnel LinkedIn et quelques pages Facebook d'associations, en assumant les biais à cette sélection, soit de restreindre l'étendue des données récoltées (Héas et Poutrain, 2003). Cette démarche s'inscrit dans ce que Kozinets (2002) appelle l'étape de « l'entrée ». Reprenant Kozinets (2002), Sayarh développe :

Tout d'abord, il est important de définir une question de recherche claire et spécifique. Ensuite, une identification sur le Net des communautés présentant une concordance avec le type de questions qui animent le chercheur doit se faire [...] La démarche suivante consiste à filtrer les groupes les plus pertinents par rapport à la question de recherche. Les communautés qui détiennent un flux d'informations régulier, comptent plusieurs membres actifs et présentent les données les plus riches en lien avec la problématique de recherche sont sélectionnées. Il est aussi important de choisir des terrains qui offrent un niveau important d'interactivité, un nombre important de communicants, des participants hétérogènes (Sayarh, 2013, p. 232).

Cette réflexion a justifié le choix d'être présente principalement sur le réseau professionnel LinkedIn. D'ailleurs, être membre de cette communauté depuis plusieurs années a été d'un grand

avantage. En effet, mon ancienneté m'a permis de cumuler des relations professionnelles et ainsi les mettre à profit dans la démarche de recrutement.

Le pré-terrain a débuté à l'été 2019, soit environ 8 mois avant le terrain, durant lequel j'ai pu alimenter mon réseau. Il est pertinent de rappeler qu'avant la pandémie et les restrictions gouvernementales mises en place pour la contenir, Internet devait être un outil de recrutement complémentaire. Avec la pandémie, il est devenu le principal lieu de sollicitation et de recrutement de participantes. Ainsi, tout comme le réseautage en personne, celui connecté se construit au fil du temps. De manière aléatoire, j'ai ajouté dans mon réseau des femmes et quelques hommes, de tous horizons professionnels. Aussi, LinkedIn suggérait des membres « susceptibles d'être intéressants à mon profil ».

#### 2.4.1.2. La présence sur le web

Dès que le comité d'éthique de la recherche de l'Université de Montréal a approuvé ce projet, j'ai commencé à publier l'invitation à participer à cette recherche<sup>35</sup> dans mon réseau professionnel LinkedIn, composé alors de plus de 500 personnes. Les premiers jets ont été concluants. L'annonce a été vue plus de 1000 fois et partagée à plusieurs reprises. Quelques femmes intéressées à participer m'envoyaient des messages privés avec leur courriel ou leur cellulaire. De là, je les contactais en expliquant la recherche, ses objectifs et la confidentialité de leurs données. Quelques hommes ont partagé ma publication, dont un qui m'a recommandée à son épouse.

Aussi, je me connectais tous les jours aux pages Facebook de quelques associations pour suivre l'actualité. Je publiais mon annonce sur les pages de certains groupes de cette plateforme, mais je ne recevais que très peu de retours. Être présente quotidiennement sur les réseaux sociaux numériques a son lot de difficultés, lesquelles seront décrites plus loin.

J'ai également demandé à la technicienne en gestion des dossiers étudiants (TGDE) responsable du département d'anthropologie de l'Université de Montréal de diffuser l'annonce dans sa liste d'envois électroniques, ce qu'elle a gracieusement accepté de faire.

---

<sup>35</sup> Voir Annexe B.

## **2.4.2. Le quotidien de chercheuse**

Contrairement à un terrain physique, l'espace fermé d'un terrain virtuel impliquait d'être constamment dans l'attente. Sur place, dans une conférence ou une activité de réseautage dans lesquels les interactions sont humaines et bien vivantes, la rencontre est parfois plus simple, plus fluide. Elle peut amener à un futur rendez-vous, proche, voire immédiat. En l'occurrence, à travers une interface virtuelle, on a tendance à lire l'invitation, puis à passer à autre chose. Le regard est très vite détourné, particulièrement chez soi et devant son ordinateur : un courriel d'une ou d'un client, d'une ou d'un collègue, ou encore la bouilloire qui siffle, un appel de la famille, un enfant demandant son repas. Les raisons sont multiples pour oublier ma requête. L'annonce se laisse ensevelir par le flux d'informations. Les femmes priorisent leurs tâches, et faire le récit de sa vie à une étrangère relève d'un inconfort palpable. La pandémie de la Covid-19 a également perturbé nos vies, particulièrement celle des femmes. Par exemple, la fermeture des écoles au mois de mars 2020 a certainement changé la dynamique au sein des maisonnées impliquant une charge supplémentaire non seulement de travail, mais aussi de stress.

## **2.4.3. Les difficultés rencontrées**

Plusieurs contraintes conjuguées à l'attente se sont dévoilées, entre l'invisibilité graduelle de l'annonce sur le web, la difficulté à rejoindre les participantes et l'indisponibilité des organismes d'aide aux personnes immigrantes à diffuser cette annonce au sein de leurs réseaux.

### **2.4.3.1. Une bouteille à la mer**

Dès sa parution sur mon réseau professionnel LinkedIn, l'annonce a été partagée, commentée et plusieurs femmes m'ont contactée pour participer à cette recherche. En termes de visibilité, les premières semaines ont été assez fructueuses. Pourtant, plus le temps avançait, plus les participantes se faisaient rares. La publication recevait moins d'attention et se fondait dans le flux d'actualité du réseau. C'est dans ce contexte que la méthode de recrutement a été révisée.

### 2.4.3.2. Rejoindre les participantes

Dans l'ensemble, il a été difficile de rejoindre les participantes. Bien que vingt-deux femmes aient montré de l'intérêt à participer à la recherche, treize femmes ont pris part à cette étude. Le tableau ci-dessous illustre les contours nébuleux de ce recrutement étiré sur 7 mois.

Tableau 4. – Recrutement des participantes par mois, terrain 2020

Terrain 2020	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août
Participantes recrutées	1	0	5	1	1	0	5

La principale difficulté a été de trouver un horaire pour un rendez-vous, une fois que les femmes avaient exprimé de l'intérêt pour la recherche. En effet, puisque la participation à l'étude était volontaire, et dans des conditions extraordinaires, j'étais quotidiennement dans l'attente d'une confirmation de leur part. Leur retour se faisait parfois quelques jours, voire des semaines plus tard. J'étais réticente à relancer et à paraître insistante auprès d'elles.

Pour pallier cela, j'ai rendu le recrutement plus flexible. En attendant un retour de la part de celles déjà contactées, j'ai décidé d'aborder (par messagerie instantanée LinkedIn et par courriel) d'autres femmes d'origine maghrébine membres de mon réseau LinkedIn ou de mon réseau personnel et professionnel<sup>36</sup>. De là, si elles souhaitaient contribuer au projet et étaient admissibles, nous nous accordions sur une rencontre. Le critère d'inclusion principal est resté identique : seules celles qui considéraient vivre un succès professionnel pouvaient être admises. Des dix femmes approchées, quatre ont montré de l'intérêt et ont accepté de participer à l'étude. Ces entrevues ont supplanté l'attente des premiers contacts, ce qui a permis de continuer le recrutement.

La méthode de « boule de neige » a été la dernière carte à jouer. Selon moi, cela n'allait pas fournir un échantillon représentatif de la recherche, en menant à des profils trop similaires. En effet, j'estimais qu'elle n'aurait pas offert une représentation de la diversité professionnelle et

---

<sup>36</sup> Les considérations éthiques sont exprimées dans la section 2.5.1.

que les participantes auraient possiblement des affinités. Néanmoins, face à la situation pandémique, j'ai finalement demandé à un membre de mon réseau personnel de transmettre l'annonce à son entourage et deux femmes ont ensuite pris part à la recherche.

Par ailleurs, il est intéressant de mentionner plusieurs refus de participation. Certaines femmes se sont aussi désintéressées de la recherche. C'est à ce moment que la *netnography* est devenue une méthode plus pertinente pour l'étude, permettant d'observer les comportements des individus (Kozinets, 2002). De ce fait, j'ai pris soin d'observer les profils publics des femmes que j'ai tenté de rejoindre et qui n'étaient pas disponibles. En effet, je considérais que ces profils témoignaient publiquement d'une réussite importante et pour moi, ces données méritaient d'être analysées.

#### 2.4.3.3. L'indisponibilité des organismes d'aide aux personnes immigrantes

Aux premiers abords, je pensais que le recrutement allait être simple et que les organismes d'aide aux personnes immigrantes allaient être d'un grand support, particulièrement pour une recherche étudiante. Malheureusement, cela n'a pas été le cas. En vue de recruter des participantes, j'avais demandé à douze organismes s'il était possible de partager mon annonce au sein de leurs réseaux. Je n'ai eu aucun retour de leur part, à l'exception du Centre local pour l'intégration et la cohésion sociale (CLICS ORG) qui a gracieusement proposé de diffuser l'annonce dans son réseau.

## 2.5. L'éthique de la recherche et position de la chercheuse

### 2.5.1. Les considérations éthiques

Le Comité d'éthique de la recherche Société et culture (CER-SC) a approuvé le projet de recherche (Certificat #CERSC-2019-139-D) le 28 janvier 2020. Un point sur lequel le comité m'a demandé de revoir était la méthode de recrutement des participantes sur LinkedIn. Dans un souci de respect des femmes, il y avait pour eux un risque à exercer un profilage racial en approchant celles portant un nom à consonance maghrébine ou ayant un parcours professionnel dans un pays du Maghreb. Afin de répondre à cette préoccupation, j'ai publié l'annonce d'une manière

générale et non personnalisée. Ainsi, les femmes qui étaient intéressées à participer à la recherche pouvaient me contacter d'elles-mêmes sur LinkedIn. Par la suite, j'ai contacté des membres de mon réseau et étant moi-même d'origine maghrébine, j'avais des connaissances culturelles qui me permettaient d'identifier mes consœurs (notamment par leur nom de famille).

En raison de l'urgence sanitaire liée à la Covid-19, les modalités et la méthode de recrutement des participantes du projet ont dû être révisées. Conformément aux directives de l'Université de Montréal, les contacts en personne (et donc les entrevues physiques) ont été suspendus. La recherche a respecté ces exigences en proposant des rencontres exclusivement en ligne. Les modifications apportées ont reçu l'approbation du CERSC le 21 mai 2020. Par la suite, les mesures de sécurité sanitaire se sont assouplies et il était possible de se rencontrer en respectant la distance physique. Néanmoins, j'ai préféré continuer les entrevues en ligne pour ne pas compromettre la santé des participantes, celle de leur famille et d'assurer une certaine uniformité méthodologique.

Au-delà des considérations éthiques d'ordre administratif, plusieurs autres enjeux concernant la réalisation des entrevues et la collecte de données ont dû être examinés. Dans un premier temps, une importance était portée aux normes en matière de consentement libre, éclairé et continu. Le formulaire d'information et de consentement était envoyé dès la prise de contact et les participantes étaient informées qu'il n'y avait pas de précipitation à le retourner signé. La rencontre se faisait au moins 48 heures après sa réception, de sorte qu'elles puissent en prendre connaissance. Si elles avaient des questions, j'étais toujours disponible. Avant de débiter les entrevues, les points principaux de ce document étaient verbalement résumés. À l'aide d'un iPad, l'enregistrement des rencontres sur support audio et non vidéo a été jugé plus confortable et sécuritaire pour les participantes. Quant à leur transcription, je l'ai moi-même effectuée, en étant la seule à y avoir accès. Afin de protéger la confidentialité des participantes, une attention particulière a été portée à ce qu'il n'y ait aucun détail ni élément distinctif (spécialité ou titre professionnel; lieux de travail) pouvant permettre leur identification. Les informations sont donc tenues au plus large et des pseudonymes ont été attribués.

En ce qui concerne les entrevues en ligne, d'autres particularités éthiques se sont présentées<sup>37</sup> (Salmons, 2012). En effet, le contexte virtuel des rencontres brusque l'intimité, le respect de la vie privée des participantes. Les environnements dans lesquels prend place l'entrevue comportent possiblement des informations dont le consentement n'aurait pas été discuté (Salmons, 2012). Les limites entre la sphère publique (de l'entrevue, avec la chercheuse) et privée sont alors ambiguës. Selon Demazière (2008), l'entretien « constitue toujours une intrusion dans la vie des personnes contactées : intrusion dans leur agenda et leur temps personnel, mais aussi une intrusion dans leur intimité et leur monde personnel » (Demazière, 2008, p. 20). Le serait-elle davantage en contexte virtuel ?

Enfin, et non pas des moindres, parlons brièvement de la recherche en temps de pandémie. Période difficile, autant personnellement que professionnellement, elle soulevait en soi plusieurs enjeux qui ne devaient pas être négligés. En effet, les routines étaient perturbées, les participantes pouvaient être inquiètes, malades ou s'occupaient d'un proche malade ou vulnérable. Elles pouvaient vivre dans des environnements où elles étaient victimes de harcèlement, de violence par des membres de leur famille. À cet égard, les participantes allaient parler de leur vie et il se pouvait qu'elles ne souhaitent ou ne le pouvaient pas, étant à la maison et à côté d'eux. Elles ont donc peut-être vécu une retenue dans leurs propos. Était-ce alors acceptable de solliciter des participantes pendant cette crise ? La question se pose. Quoi qu'il en soit, une grande attention a été portée à la liberté des femmes, autant dans le moment de la rencontre que dans le retour du formulaire d'information signé, selon leurs disponibilités.

### **2.5.2. La position de la chercheuse**

Selon Olivier de Sardan (1995), la subjectivité de la chercheuse ou du chercheur est un biais non négligeable. En effet, « la plupart des données sont produites à travers ses propres interactions avec les autres, à travers la mobilisation de sa propre subjectivité, à travers sa propre "mise en scène" » (de Sardan, 1995, p. 21). Par conséquent, il me semble intéressant de mentionner que je suis d'origine franco-algérienne. Faisant partie de mon identité, c'est quelque

---

<sup>37</sup> Pour plus d'informations sur les questions éthiques d'un terrain mené sur le web : <https://aoir.org/ethics/>

chose que j'ai mis en avant lorsque je me présentais aux femmes. Cela explique l'intérêt de cette recherche, tout en ayant possiblement rassuré les participantes, puisque je ne suis aux premiers abords qu'une femme blanche.

Dans le cadre de cette recherche, il n'y a pas eu de négociation particulière de posture et celles qui m'ont été assignées ont assurément, à leur manière, influencé la production des données. Parfois, aux yeux des participantes, j'étais une étudiante, parfois une femme d'origine algérienne, une défenseuse de la cause féminine et maghrébine ou tout simplement une femme. Aussi, dans leurs discours, certaines répondantes disaient « on » et « nous ». Aucune attente de la part des femmes ni figure d'aide ne m'a été donnée et l'objet de la recherche, soit la réussite professionnelle, en serait certainement la raison. Dans l'ensemble, elles s'entendaient pour dire que ce projet de recherche était important et m'encourageaient dans ma démarche.

## **2.6. Les limites et les forces de la collecte de données**

### **2.6.1. Les limites de la collecte de données**

#### **2.6.1.1. La surreprésentation des femmes d'origine algérienne**

Si au départ, l'étude voulait interroger des femmes d'origine maghrébine en général, seules onze Algériennes et deux Marocaines ont décidé d'y participer. Aucune Tunisienne n'a été recrutée. À ma connaissance, il n'y a pas de raison particulière à cette absence, si ce n'est mon incapacité à les rejoindre. Cependant, les participantes d'origine algérienne sont ici surreprésentées.

#### **2.6.1.2. Les conjonctures historiques et socioéconomiques liées aux parcours de vie**

Les relations diplomatiques établies entre le Canada et la Tunisie, le Maroc et l'Algérie après leurs indépendances respectives, ont amorcé le processus d'immigration vers le Canada. Étant donné que les lois en matière d'immigration changent selon les besoins ainsi que les conditions économiques et politiques du Canada, y immigrer dans une décennie plutôt qu'une autre peut

être plus opportun. Aussi, l'immigration algérienne, en particulier, a connu une croissance exponentielle pendant les années 1990–2000, en raison de la guerre civile<sup>38</sup>.

### **2.6.2. La parole aux femmes comme force**

Cette recherche voulait offrir aux femmes d'origine maghrébine l'occasion de s'exprimer sur leur vie professionnelle et personnelle. Documenter la subjectivité de leurs parcours et leur perception de la réussite était les objectifs de cette étude. En effet, leurs témoignages ont permis d'étayer l'argumentaire, et cela à travers leurs points de vue. Qui d'autres auraient mieux parlé de leurs situations qu'elles-mêmes ? Qui d'autres se seraient mieux exprimés sur ce qui va et ne va pas ? Leur donner la parole, c'était aussi valoriser ces femmes, autant leur personnalité que leurs actions au cours de leur parcours migratoire. En effet, comme le souligne Pierre (2005) :

Investir la question des femmes immigrées en menant des travaux en profondeur, tant quantitatifs que qualitatifs, constitue en même temps un moyen de visibilité et de reconnaissance sociale de ces femmes au sein de la société québécoise et dans les politiques publiques : c'est contribuer à les *faire exister* socialement et politiquement dans les représentations communes de la société québécoise (Pierre, 2005, p. 78).

## **2.7. L'analyse des données**

Cette recherche de nature inductive s'inspire de l'approche théorique dite « ancrée » (*Grounded Theory*) de Glaser et Strauss (1967). En le laissant parler, j'ai tâché d'approcher le terrain le plus librement et spontanément possible afin de dégager des données de toute nature (Demazière et Dubar, 2004). On parle alors d'une démarche de « découverte » (Guillemette, 2006, p. 45). En ce qui concerne les entretiens, ils ont été transcrits de manière semi-intégrale et soumis à une analyse thématique. Selon Paillé et Mucchielli (2016), « tout analyste détient une posture et celle-ci ne va pas manquer de jouer dans la sélection des données du corpus qui s'avéreront pertinentes » (Paillé et Mucchielli, 2016, p. 243). Précisément, il s'agit de la « sensibilité théorique et expérientielle » qui se développe à deux niveaux selon les auteurs :

Au niveau de la sensibilité, qui, au fil des lectures, des réflexions et des projets de recherche, devient de plus en plus aiguë et réagit à des variations infimes des phénomènes étudiés, et au niveau de la capacité théorique, qui s'enrichit de nouveaux

---

<sup>38</sup> Le portrait de l'immigration maghrébine est détaillé dans la section 1.1.3.

concepts, points de vue, modèles, etc. Une variante de la sensibilité théorique est la sensibilité expérientielle, où ce sont les expériences personnelle, intime et professionnelle du chercheur qui sont mises à profit (Paillé et Mucchielli, 2016, p. 244).

Dès la première entrevue, des thèmes ont surgi des récits de vie et cela a orienté mon regard lors des entrevues suivantes, en laissant l'opportunité à d'autres de se révéler. Ces thèmes ont alors confirmé ou non les précédentes lectures, réflexions et analyses. Au fil des rencontres, les extraits sélectionnés ont été répertoriés et des thèmes ont été attribués. Ces extraits d'entrevues présentaient les propos des femmes sous la forme de citations et j'en ai produit des résumés. Les informations sociodémographiques sont organisées sous forme de tableau<sup>39</sup>.

Le prochain chapitre présente les données recueillies auprès des répondantes à partir des entrevues réalisées, des observations et de la *netnography* réalisées. Il présente également le portrait des participantes à cette recherche.

---

<sup>39</sup> Voir annexe C.

## Chapitre 3 – Portrait des femmes d’origine maghrébine

Ce troisième chapitre est dédié à la présentation des données recueillies auprès des répondantes. La première partie est une rencontre avec les femmes qui ont participé à la recherche. Qui sont-elles ? D’où viennent-elles et quelle était leur situation dans leur pays d’origine ? Pour quelles raisons ont-elles décidé d’immigrer au Québec ? Est-ce que leurs projets étaient de s’installer de façon permanente dans la belle province ? Quel était leur statut d’immigration à l’arrivée ? Enfin, la deuxième partie dévoile les parcours de vie des treize femmes rencontrées, depuis leur pays d’origine jusqu’au moment de la rencontre. Cette dernière section raconte leur histoire, auxquels quatre profils de la réussite ont émergé, soit la conciliation famille-travail, les aspirations professionnelles et l’entrepreneuriat, la tranquillité d’esprit et enfin, en l’honneur des autres.

### 3.1. Qui sont-elles ?

#### 3.1.1. Les caractéristiques sociodémographiques

L’échantillon des femmes présenté ici offre une hétérogénéité de parcours migratoires. Au moment de la rencontre, les treize participantes avaient entre 27 et 61 ans.

##### 3.1.1.1. La situation pré-migratoire

Concernant leur *origine*, les répondantes sont majoritairement nées en Algérie (Aïcha, Anissa, Aksel, Djamila, Leila, Lydia, Meriem, Rania, Samia). Seulement deux femmes sont nées au Maroc (Nizane, Sofia). Parmi les participantes, une est née en France (Maya) et une en Belgique (Louisa). Ces deux femmes ont grandi dans ces pays européens et leurs parents sont maghrébins.

Au sujet de leur *statut matrimonial et familial*, les participantes se sont mariées dans leur pays d’origine (Aksel, Djamila, Meriem, Samia). Deux se sont mariées par l’intermédiaire du regroupement familial (Leila, Louisa). Tous les conjoints étaient de la même origine nationale, soit Algériens. Les maris de Leila et Louisa étaient déjà établis au Canada. Quelques-unes de ces participantes ont vu leurs enfants naître dans leur pays d’origine (Djamila, Meriem, Samia). Pour les autres, elles étaient célibataires et sans enfant (Anissa, Lydia, Maya, Nizane, Rania).

Dans le pays d'origine, l'*occupation* des participantes était soit aux études, soit en emploi. Précisément, six d'entre elles étaient étudiantes (Aksel, Anissa, Lydia, Maya) dont deux venaient de terminer leur scolarité (Nizane, Rania). Dans l'ensemble, elles suivaient toutes des études universitaires, à l'exception de Lydia qui venait de terminer ses études collégiales. Toutes les répondantes étaient diplômées du système éducatif algérien, marocain ou du système français implanté au Maghreb. Deux femmes sont allées terminer leurs études en France avant de s'installer dans la province québécoise (Aksel, Nizane). Quant à Aïcha et Sofia, elles ont suivi tout leur parcours scolaire au Québec, étant arrivées à un jeune âge. Pour d'autres, elles occupaient un emploi dans leur pays de départ (Djamila, Leila, Louisa, Meriem) ou ailleurs (Samia).

#### 3.1.1.2. L'établissement au Québec

Au moment de s'établir dans la province, l'*âge* des femmes varie entre 18 et 42 ans. Précisément, elles ont entre 18 à 29 ans (Aksel, Anissa, Lydia, Maya, Nizane, Rania); entre 30 et 34 ans (Djamila, Leila, Louisa, Meriem) et enfin, 42 ans (Samia). Les deux participantes ayant immigrées au Canada avec leurs parents sont arrivées à l'âge de 2 ans (Sofia) et 15 ans (Aïcha).

Quant à leur *situation familiale*, les femmes qui s'étaient préalablement mariées se sont installées en compagnie de leur mari et de leurs enfants (Aksel, Djamila, Meriem, Samia). À leur arrivée, les enfants sont âgés de 2 ans (Djamila), 3 ans (Samia) puis de 6 et 8 ans (Meriem). Celles qui s'étaient mariées à travers le regroupement familial ont rejoint leur époux au Québec (Leila, Louisa). Quant aux femmes venues célibataires, elles se sont installées seules, en colocation ou chez des membres de leur famille vivant déjà dans la province (Anissa, Lydia, Maya, Nizane, Rania).

Concernant leur *occupation*, toutes les femmes sont passées par la voie de l'éducation au Québec, à l'exception de Nizane qui a travaillé dès son arrivée.

#### 3.1.1.3. Au moment de l'entrevue

Pour la plupart des participantes, leur *statut matrimonial et familial* a changé. En effet, certaines d'entre elles se sont mariées (Aïcha, Anissa, Maya, Nizane, Sofia). Les nouvelles épouses ont fait vœu de mariage avec un conjoint de la même origine nationale, à l'exception de Nizane

qui a épousé un Québécois. La majorité des femmes sont mères de jeunes enfants et une participante s'apprêtait, lors de l'entrevue, à donner naissance à son premier enfant (Sofia). Enfin, plus de la moitié de celles qui sont arrivées mariées ont divorcé, dont les femmes parrainées par leur mari (Leila, Louisa, Meriem). Deux d'entre elles ont rencontré leur âme sœur au Québec, il s'agit d'union mixte<sup>40</sup> (Leila, Meriem).

Puisqu'un critère d'éligibilité à cette recherche était d'être en emploi, l'*occupation* des femmes était majoritairement allouée au marché du travail. Toutes les participantes travaillaient à temps plein, excepté Samia qui travaillait à temps partiel. Trois d'entre elles faisaient également des études à temps partiel (Aksel, Djamilia, Leila). Le domaine d'étude choisi correspondait à leurs objectifs professionnels. Lydia poursuivait ses études doctorales et travaillait conjointement. Quant à la nature de leurs emplois, ils demeuraient relativement similaires – tant dans le secteur d'activité, l'occupation que dans les intérêts – à ceux occupés avant l'émigration.

### **3.1.2. Les projets migratoires**

Les données montrent que pour la plupart des participantes, la migration est porteuse de projets de vie, autant personnels, familiaux que professionnels. Bien que les femmes s'identifient à plus d'un motif d'immigration, quatre principaux projets migratoires se sont dégagés des récits de vie<sup>41</sup>. Il est question de projets migratoires motivés par le lien conjugal, l'espoir d'une vie meilleure, d'ambitions scolaires puis économiques.

#### 3.1.2.1. La relation conjugale

##### *Rejoindre son conjoint à l'issue du regroupement familial*

Lorsque Leila vivait en Algérie, elle était célibataire, sans enfant et établie professionnellement. Son emploi lui permettait de voyager à travers l'Europe, ce qu'elle adorait. À l'aube de ses 30 ans, elle a voulu se marier et fonder une famille. Bien que cela soit un souhait

---

<sup>40</sup>Les conjoints sont d'origine ethnique différente et précisément, non-immigrant.

<sup>41</sup>Les projets migratoires de Sofia et d'Aïcha ne sont pas représentés ici car elles sont arrivées avec leurs parents, alors âgées de 2 et 15 ans. Les décisions d'immigration canadienne ont donc été portées par les parents, bien qu'ils eussent en tête un monde meilleur pour leurs enfants.

personnel, elle est consciente de l'influence du contexte socioculturel, précisément les pressions sociales sur son choix. Son témoignage est éloquent à ce sujet :

C'est ici que j'ai envie d'être [au Canada]. Par contre, ça, c'est les premières heures [rires], mais ça n'a pas été long avec mon mari, c'était très difficile dès le début parce qu'on ne s'était pas vu pendant 3 ans, on n'avait pas une relation très, très développée non plus, même avant. C'était un mariage un peu plus conventionnel, mais je l'ai rencontré, je suis sortie avec lui quand même. Parce que quand j'étais en Algérie, j'étais une féministe née, je ne sais pas, j'étais très dans les relations hommes-femmes. Je n'acceptais pas notre culture, il y a des aspects qui ne sont pas toujours très égalitaires, l'égalité entre les hommes et les femmes n'était pas toujours au rendez-vous et moi j'étais très fervente défenseuse de l'égalité et je me souviens que je ne voulais même pas me marier, je ne concevais pas les relations comme très traditionnelles. J'avais une autre façon de vivre et de voir les choses, et un moment donné dans la trentaine exige, je commençais à paniquer un peu à dire « mon dieu, si je continue avec cette mentalité je serai complètement isolée, toute seule dans mon coin » et moi j'avais envie d'avoir une famille, des enfants et je me suis dit « oh bah je vais faire comme tout le monde » et c'est dans ce contexte que j'ai rencontré mon mari. C'est dans cet état d'esprit que je me suis mariée, et donc je voulais rentrer dans le moule [rires] après être sortie complètement du moule. (Leila, 54 ans, 20 ans d'immigration)

Quant à Louisa, c'est à la suite d'un séjour au Québec qu'elle a rencontré son conjoint. Elle s'est mariée, est retournée en Belgique et a fini par le rejoindre.

#### *Réaliser le rêve du conjoint*

Avant d'arriver au Canada, Samia avait « un parcours excellent, une réussite sur toute la ligne » (Samia). Sa décision d'immigrer et, par conséquent, d'abandonner sa carrière s'est prise au profit du conjoint, comme elle en témoigne ici :

J'ai même occupé des postes à responsabilité, mais bon un moment, le destin, je dirai, je voulais réaliser le rêve de mon mari, de venir ici, de vivre des expériences [...] Je n'avais pas de problème [professionnel et économique], c'était très bien. C'était peut-être par rapport à mon mari, il ne voulait pas rester là-bas, il n'avait pas un bon poste, il voulait élargir son horizon, c'était son rêve. Donc il l'a réalisé. (Samia, 50 ans, 8 ans d'immigration)

#### 3.1.2.2. Un meilleur avenir pour soi et ses enfants

Pour certaines, le projet de partir et quitter l'environnement social du pays, particulièrement en Algérie, s'est enclenché<sup>42</sup>. Djamila et son conjoint ne se plaisaient plus dans leur pays, d'autant

---

<sup>42</sup> Voir Belkaïd (2012) pour un état des événements qui se sont succédés en Algérie contemporaine.

plus qu'ils étaient devenus parents. Samia a mentionné ce motif d'émigration, bien qu'il ne lui soit pas exclusif. Quant à Meriem, il s'agissait d'une question de vie ou de mort. Les propos de ces femmes en témoignent :

Il y avait un mal de vivre, donc on avait décidé de quitter l'Algérie. Au début on ne savait pas où, mais on voulait quitter l'Algérie. Surtout que ça ne nous intéressait pas d'avoir des enfants en Algérie, on ne voulait pas qu'ils aient le même parcours que nous, on voulait un monde meilleur pour eux. (Djamila, 46 ans, 16 ans d'immigration)

[...] Peut-être aussi de fuir des réalités en Algérie, au niveau social, beaucoup plus social je dirais, pas économique. Pour fuir ces soucis [...]. (Samia, 50 ans, 8 ans d'immigration)

Je sentais que je devenais une étrangère dans mon quartier, dans mon hôpital [...] et je commençais à voir qu'on devenait très rare les femmes qui ne mettaient pas le foulard et pas par conviction. Les femmes commençaient à avoir peur et les derniers temps on était trois femmes à avoir refusé le foulard et parmi elles il y avait moi, et donc, on passait plus inaperçu. Il y a eu un événement, une voiture piégée qui est entrée à l'hôpital où j'étais [...] à ce moment-là, je commençais à avoir vraiment peur. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Déjà en 95-96, la peur était au maximum. [Les enfants] étaient déjà nés. Le taux de mortalité à cause du terrorisme commençait à être très élevé et même la police ne pouvait plus assurer notre sécurité à l'hôpital. Ayant deux enfants, je ne voulais pas aller à l'étranger, être réfugiée à cause de la peur de mourir, etc. Probablement, si on était juste deux adultes, ça ne m'aurait pas dérangée, mais avec deux enfants non, je n'allais pas malmener leur vie. Alors on avait fait la demande d'immigration normale et ça a pris 18 mois au total. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

### 3.1.2.3. Entreprendre ou poursuivre des études supérieures

#### *L'influence des réseaux universitaires*

Anissa et Maya n'avaient pas de projet d'installation au Canada, si ce n'est celui d'étudier à l'étranger. Pourtant, les événements de la vie les ont guidées vers ce pays :

Je voulais aller à l'étranger, faire un doctorat, une maîtrise, mon rêve c'était d'aller étudier à l'étranger. Pour moi c'était aux États-Unis, je n'ai jamais pensé au Canada. En France, ça ne me plaisait pas, on était proche, enfin je voulais vraiment quelque chose où je suis déconnectée, il n'y a pas de famille, vraiment. Pour moi c'était aller explorer le monde, j'avais des idées, j'allais changer le monde, bref on est comme ça quand on est jeune et on a aucune notion de danger ni rien. C'est sûr que moi dans ma tête c'était les États-Unis, pis à un moment donné, on a eu la chance d'avoir des Canadiens qui sont venus nous donner quelque cours et c'est là que je me suis dit pourquoi pas faire de la recherche [...] il y avait un prof qui était prêt à m'encadrer pour faire de la recherche et c'est par ce biais que je suis arrivée au Canada, c'est pas un pays qui

m'intéressait, mais c'est là que j'ai découvert [les universités] et je suis venue dans le cadre d'une maîtrise [...]. (Anissa, 60 ans, 33 ans d'immigration)

C'est arrivé complètement par hasard dans mon parcours et ensuite quand je me suis lancée cela devait être temporaire. Mes projets de vie professionnelle et personnelle n'étaient pas très clairs non plus à l'époque [de l'émigration]. Encore par hasard, une rencontre avec une enseignante en France a fait que j'ai appliqué pour un séjour d'études au Québec et je suis venue étudier 8 mois à [l'Université] pour résiner ma maîtrise tout en suivant 4 cours session, c'était intense. (Maya, 39 ans, 13 d'immigration)

Au cours de ses études supérieures, Anissa a eu des opportunités d'emploi et elle s'est aperçue que c'était finalement l'expérience de vie qu'elle recherchait : « c'était vraiment ce dont je rêvais » (Anissa). Maya, quant à elle, s'est vu conseiller de continuer ses études au doctorat par une amie.

### *Le choix d'immigrer au Canada, plutôt qu'en France*

Lydia et Rania concevaient la France comme une terre non hospitalière, en raison du racisme, du passé colonial et de la difficulté à obtenir la citoyenneté française. Elles ont choisi d'étudier au Canada parce que l'Amérique du Nord leur semblait plus accueillante à plusieurs égards. Les jeunes femmes le mentionnent aisément :

Les études sont super importantes chez nous, mes parents [sont diplômés] et il y a probablement aucune autre raison pour laquelle mes parents m'auraient laissée partir [...] j'étais en train de m'inscrire à des universités et moi je voulais absolument pas aller en France à ce moment-là, parce qu'il y avait les circulaires Guéant, il y avait les lois qui disaient que les étudiants qui finissaient leurs études [en France] n'avaient pas le droit de rester même s'ils trouvaient un boulot, il y avait énormément de discours politiques un peu racistes sur les bords. (Rania, 30 ans, 9 ans d'immigration)

J'ai eu la chance aussi d'avoir une mère qui a toujours 2-3 steps d'avance et qui pensait déjà à la facilité d'avoir une nationalité et une résidence permanente au Canada, par rapport à la France. Donc elle a investi dans une nationalité plus que dans un diplôme. (Lydia, 27 ans, 9 ans d'immigration)

Également, les dires de Rania font écho à ceux d'Anissa qui voulait faire de ce séjour une expérience authentique :

Ça va être triste si j'habite pas avec mes parents et mes sœurs, alors il faut vraiment que ça soit un vrai learning donc il faut vraiment que j'apprenne une nouvelle culture, que je maîtrise une nouvelle langue, que je sois complètement dépaysée pour que ça soit une vraie expérience qui en vaille le coup et si je vais juste en France ça va pas être

dépaysant, je vais juste être triste tout le temps et vouloir prendre un billet tout le temps et je vais pas réellement apprendre quelque chose de nouveau. (Rania, 30 ans, 9 ans d'immigration)

Les liens historiques entre le Maghreb, notamment l'Algérie et la France ainsi que le climat social et politique français discriminant à l'égard de ces individus (Belhassen-Maalaoui, 2008a; Sayad, 1999) ont joué en faveur du Canada. Les témoignages de ces femmes âgées de 27 et 30 ans au moment de la rencontre convergent vers l'étude de Fortin (2002) conduite 18 ans plus tôt, dont les résultats résonnent encore aujourd'hui :

Au-delà des trajectoires individuelles, des expériences de migration et d'installation, la relation entre le pays d'établissement et le pays d'origine s'enracine dans un rapport historique qui, encore aujourd'hui, teinte le rapport à l'autre. En fait, pour certains de manière positive ou sans effet, diront-ils, pour d'autres, ce rapport historique peut être lourd à porter. Et si ces relations historiques dépassent les trajectoires individuelles, celles-ci n'en sont pas moins empreintes (Fortin, 2002, p. 121).

Enfin, le désir d'éviter la France et de s'éloigner de sa région dans le but d'élargir ses horizons a influencé le processus décisionnel de ces participantes en quête intellectuelle. Le Canada a su ainsi marier ces projets de vie, tout en manifestant une ouverture à l'immigration permanente, contrairement à l'Europe. En résumé, le choix d'émigrer au Canada serait motivé par « l'image attrayante du Canada reliée à la coexistence de deux cultures, à savoir l'anglaise et la française, à l'existence de politiques d'immigration familiale, et à la volonté des Canadiens à défendre les droits de la personne » (Belhassen-Maalaoui, 2008a, p. 155).

#### 3.1.2.4. Les autres projets migratoires

Quant à Nizane, elle n'avait pas de projet de s'établir au Canada :

[...] Mes frères en ce temps-là étaient étudiants au Canada, alors je m'étais dit que j'allais prendre un temps de réflexion, j'étais venue les voir en touriste et j'ai eu la chance, vraiment, il n'y avait rien de prémédité, mais je suis allée voir, juste j'ai visité des hôpitaux, comment ça se passait [son domaine], si c'était la même façon de travailler que la France et le premier hôpital où je suis allée [recherchait sa spécialité]. J'ai bien sûr sauté sur l'occasion et ils se sont occupés de tout, du permis de travail [...]. (Nizane, 61 ans, 36 ans d'immigration)

Enfin, Aksel semble avoir été la seule pour qui les raisons économiques et professionnelles étaient les principales motivations d'immigration en sol canadien. Cette tendance se retrouve

également dans les études de Fortin (2002) et Giroux (2011) dans lesquelles aucun de leurs répondantes et répondants n'avait mentionné ce projet.

En résumé, les participantes à cette recherche sont venues au Canada avec des projets de vie variés. Dans cette hétérogénéité, quelques particularités se dégagent. Trois femmes ont été motivées par leur lien conjugal (Leila, Louisa, Samia). Deux autres femmes ont quitté leur pays dans l'espoir d'un avenir meilleur pour soi et leurs enfants (Djamila, Meriem). Pour ces dernières, la guerre civile algérienne et ses répercussions sociales et économiques ont été le motif principal d'émigration. Pour plusieurs répondantes, il appert qu'étudier au Canada représente une des raisons principales d'émigration (Anissa, Lydia, Maya, Rania). D'une certaine manière, l'arrivée en sol canadien pour deux femmes était le fruit des rencontres et connaissances pré-migratoires (Anissa, Maya). En revanche, pour les deux autres, le projet d'immigration canadienne a été réfléchi (Lydia, Rania).

### **3.1.3. Les catégories d'immigration à l'arrivée**

Les participantes sont arrivées au Canada sous différentes catégories d'immigration<sup>43</sup>. La plupart d'entre elles avaient le statut de résidentes permanentes, soit d'immigrantes économiques, c'est-à-dire des personnes appartenant à la catégorie des travailleuses et travailleurs qualifiés (Aksel, Djamila, Meriem, Samia); et le statut de résidentes temporaires, munies d'un visa d'études (Anissa, Lydia, Maya, Rania). Deux femmes sont venues sous la catégorie du regroupement familial et étaient parrainées par leur conjoint, ce qui leur a attribué la résidence permanente canadienne (Leila, Louisa). Enfin, une femme est arrivée avec un visa touristique (Nizane).

En lien avec les projets migratoires, celles qui étaient motivées par la relation conjugale appartenaient à la catégorie d'immigration économique (Samia) et à celle du regroupement familial (Leila, Louisa). Celles dont le projet était de débiter ou poursuivre des études au Canada étaient munies d'un visa étudiant (Anissa, Lydia, Maya, Rania). Les participantes pour qui le projet migratoire était la recherche d'un meilleur environnement sont venues en tant qu'immigrantes

---

<sup>43</sup> Rappelons que Aïcha et Sofia sont arrivées au Canada lorsqu'elles étaient enfants, accompagnées de leurs parents. Les familles ont immigré sous la catégorie d'immigration économique (résidence permanente).

économiques (Djamila, Meriem). Aksel, arrivée pour des motivations économiques, faisait également partie de cette catégorie administrative. Quant à Nizane, son visa touristique s'est transformé en permis de travail lié exclusivement à son employeur. Au moment de la rencontre, toutes ces femmes sont citoyennes canadiennes, ou en voie de l'être (Rania).

En ce qui concerne les femmes qui ont immigré sous la catégorie économique, la majorité d'entre elles possédaient le statut de « travailleur qualifié – personne à charge » et leur mari était le principal requérant<sup>44</sup> (Aksel, Djamila, Meriem). En revanche, Samia s'est vu attribuer la position de requérante principale, ayant la situation professionnelle la plus avantageuse au sein du couple. Ces résultats viennent confirmer ce que Fortin (2002) et Nedelcu (2005) avaient constaté, sur les stratégies que les couples immigrants développent pour mettre à bien leur projet migratoire. En effet :

Malgré le fait que les migrantes sont plus nombreuses dans la catégorie « travailleurs qualifiés – personnes à charge », le statut de migrante dépendante n'est souvent qu'un choix instrumental au sein du couple. D'ailleurs, les rôles et les compétences se négocient en permanence, en fonction des attentes et des projets individuels, ainsi que des contraintes et des opportunités contextuelles (Nedelcu, 2005, p. 220).

Précisément, pour Djamila, les compétences de son époux ont été privilégiées, car jugées supérieures aux siennes. Aksel avait des compétences égales à son mari. Cependant, comme celui-ci détenait un métier recherché sur le marché du travail québécois, il allait de soi que c'était à lui d'être le requérant principal. Enfin, Meriem était médecin et son ex-mari, ingénieur. Entre les deux, la position du conjoint a été privilégiée, étant donné que sa profession était plus rapide à mettre en pratique au Québec. Quant aux femmes parrainées, Leila et Louisa étaient toutes les deux en possession de diplômes universitaires. Cette particularité est pertinente, puisque ces résultats viennent infirmer ceux de Chouakri (2019), pour qui « ce programme [le parrainage] permet l'immigration de femmes qui ne maîtrisent aucune des deux langues officielles du Canada, qui ont peu d'instruction ou peu de compétences professionnelles » (Chouakri, 2019, p. 8). En revanche, les femmes admises sur le territoire canadien sur l'unique base de leur lien de mariage sont les plus vulnérables, car sujettes en particulier à la violence conjugale (Chouakri, 2019, p. 9).

---

<sup>44</sup> Voir chapitre 1 section 1.1.2.

En somme, à leur arrivée au Canada, bien qu'elles soient des personnes à charge – tant dans la catégorie économique que parrainée, les femmes détiennent des formations universitaires. Les projets de vie ainsi que les démarches d'immigration qu'elles prennent sont issus de réflexions individuelle et familiale. Une des particularités de ce mémoire est de n'avoir pas limité le recrutement à ces catégories d'immigration. De ce fait, explorer les parcours variés ainsi que les situations de réussite de ces femmes a permis de déterminer si la catégorie administrative (avec laquelle elles étaient arrivées) les avait influencés. Les résultats de cette recherche ont montré que cela n'était pas le cas.

### **3.1.4. La France comme pays de transit**

Parmi les participantes rencontrées, trois d'entre elles ont transité par un autre pays avant d'immigrer au Canada (Aksel, Nizane, Samia). Aksel et Nizane ont emprunté les bancs des écoles françaises, la première comme un tremplin à son objectif canadien et la seconde, dans l'espoir de s'installer en France. Samia, quant à elle, est partie travailler dans un pays du Golfe.

Précisément, Aksel et Nizane ont bénéficié, à leur manière, des avantages de la mobilité étudiante. Aksel n'avait pas le projet de s'installer en France, mais de bonifier ses acquis et compétences afin d'immigrer au Canada, son pays de destination. Elle considère que son passage par la France a valorisé son profil et facilité son arrivée au Canada :

Le but en passant par la France, c'était de ne pas revenir en Algérie et d'avoir un diplôme. Une fois au Canada, ça serait plus facile à faire reconnaître [...] j'avais un diplôme français, j'avais un petit plus de chance qu'avec un diplôme algérien. (Aksel, 36 ans, 9 ans d'immigration)

Quant à Nizane, à défaut d'obtenir un emploi en France, elle a été contrainte de retourner au Maroc avec un diplôme en main, non seulement français, mais aussi avec une expertise courtisée au Québec, ce qui lui a finalement ouvert les portes de l'immigration canadienne. Enfin, Samia a tourné l'attente administrative à son avantage en s'installant dans un pays du Golfe, le temps que sa demande d'immigration canadienne soit traitée.

### 3.1.5. Un projet d'établissement à court terme

Pour quelques femmes rencontrées, le désir de s'établir au Canada sur du long terme n'était pas un projet, ni même l'idée de quitter pour toujours son pays d'origine (Anissa, Meriem, Nizane) :

Moi quand je suis arrivée, quand j'ai quitté le pays, ce n'était pas pour immigrer, moi j'ai quitté pour aller chercher d'autres connaissances, d'autres expertises, mais retourner au pays [...]. Quand j'ai quitté, c'était la Décennie Noire qui commençait, je ne l'ai pas vraiment vécue alors moi je suis vraiment partie dans l'espoir d'étudier, d'explorer, de voyager puis de retourner au pays avec un bagage et mettre ça en pratique. (Anissa, 60 ans, 33 ans d'immigration)

Dans ma tête, j'allais travailler une année puis retourner chez moi. Mais au cours de cette année, j'ai rencontré mon mari. J'ai donc décidé de rester et j'ai continué de travailler [...]. (Nizane, 61 ans, 36 ans d'immigration)

Moi, quitter l'Algérie, ça n'a jamais été une option, je n'ai jamais pensé quitter l'Algérie parce que c'était mon oxygène. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Dès le départ, Anissa et Nizane envisageaient de vivre de nouvelles expériences au Canada pour ensuite retourner dans leur pays d'origine. Néanmoins, les rencontres et les occasions ont quelque peu interféré sur leur projet de vie. Anissa, arrivée à l'âge de 27 ans pour étudier, a obtenu des offres d'emploi et la vie a suivi son cours en sol canadien : « voilà, j'avais ma place » (Anissa). Nizane, alors âgée de 25 ans au moment de l'immigration, avait l'intention de travailler durant une année au Québec puis repartir. Or, quelque temps après, elle a rencontré son conjoint « pis je me suis ancrée ici » (Nizane). En l'occurrence, Meriem a été forcée de quitter son pays. De ces femmes, elle est la seule à avoir eu une situation professionnelle et familiale pré-migratoire établie (36 ans, médecin, mariée et mère).

Ainsi, les expériences de la vie influencent les parcours migratoires, tant les contextes sociohistoriques des régions quittées que les rencontres ou encore, l'évolution du statut professionnel. La migration a été abordée différemment pour celles qui sont arrivées dans un rapport familial et professionnel déjà établi, comme Meriem. La situation familiale et l'âge au moment de la migration influent aussi sur les projets de vie.

## 3.2. Quelle(s) réussite(s) ?

Des récits de vie recueillis, quatre profils de réussite se dégagent, bien qu'ils ne soient pas exclusifs, puisque chaque femme s'identifie à plusieurs d'entre eux. Les parcours de vie des femmes sont associés à la principale définition qu'elles ont de la réussite. Ainsi, Aksel et Samia définissent la réussite principalement comme la conciliation de la vie familiale et professionnelle; tandis qu'Anissa, Leïla, Louisa, Lydia, Meriem et Nizane aspirent à leurs réalisations professionnelles ainsi qu'à l'entrepreneuriat. Djamila, Maya et Rania évoquent, quant à elles, la tranquillité d'esprit. Enfin, selon Aïcha et Sofia, la réussite se doit aux sacrifices des autres.

### 3.2.1. La conciliation famille-travail

#### *Aksel*

Après un diplôme en sciences, quelques années d'assistantat d'enseignement en Algérie et un mariage, Aksel décide de rejoindre son époux parti étudier en France. Pendant 2 ans, le couple complète leurs formations par un diplôme universitaire français. Entre-temps, ils entament les démarches d'immigration canadienne. Finalement, le départ pour le Québec est rapide, puisque le couple s'est renseigné sur le marché du travail québécois et le mari détenait des compétences qui lui permettaient de postuler pour des emplois prioritaires, ce qui a accéléré le processus administratif. À l'arrivée au Québec, Aksel n'a pas perdu de temps pour trouver un emploi élémentaire<sup>45</sup>, le temps de faire reconnaître ses diplômes. Un an après, son premier enfant naît et elle profite de son congé maternité pour postuler dans son domaine professionnel. Cependant, elle n'obtient aucune réponse positive et l'équivalence partielle de ses études l'incite à revoir ses plans. Aksel choisit de débiter une maîtrise dans un de ses champs d'expertise, l'enseignement, et cela à temps partiel afin de travailler et profiter de son enfant. Finalement, cette maîtrise n'est pas ce qu'elle espérait. Sous les conseils de son époux, elle décide de réduire la charge de cours, sans pour autant quitter le programme. Elle en profite alors pour entreprendre une autre formation technique à temps plein, dans sa seconde spécialité. Avec un bon dossier académique, Aksel obtient des stages et par conséquent un emploi qu'elle quittera, toutefois, plus tard. Par la

---

<sup>45</sup> Un emploi élémentaire ou alimentaire occupé pour des raisons financières, notamment pendant les études.

suite, elle est embauchée dans un hôpital et est au moment de la rencontre en congé maternité de son deuxième enfant. Aksel compte maintenant terminer sa maîtrise en enseignement et répondre à un manque d'enseignants. En effet, elle préférerait faire carrière dans cette voie plutôt que dans le domaine de la santé, car son conjoint y travaille déjà et cela éviterait d'avoir les mêmes horaires et permettre ainsi d'avoir une vie de famille plus équilibrée.

### *Samia*

Pendant de nombreuses années, Samia est professeure de langue, interprète et traductrice dans son pays d'origine, l'Algérie. Poussée par les ambitions du conjoint, le couple choisit d'immigrer au Québec. En attendant l'approbation de leur dossier et la réception de leur résidence permanente canadienne (RP), Samia obtient un emploi en enseignement dans un pays du Golfe. Le couple s'y installe et y vit pendant 3 ans. De ce voyage naît leur premier enfant. En arrivant au Canada, quelques années plus tard, ils sont accueillis par un membre de la famille du mari. Pendant la première année, ils éprouvent plusieurs difficultés à s'insérer sur le marché du travail et vivent de l'aide sociale. Samia estime être arrivée trop optimiste. L'année suivante, elle voit naître son deuxième enfant et reçoit la visite et le soutien de sa mère pendant plusieurs mois. À ce moment, le travail n'étant pas sa priorité, elle en profite pour suivre des formations en ligne. Par la suite, les obstacles à la reconnaissance de ses acquis et compétences persistent : son diplôme en enseignement n'est pas reconnu, ni ses expériences d'enseignement, tant en Algérie que dans le pays du Golfe. À la suite de cela, elle tombe enceinte de son troisième enfant et décide de mettre un terme à sa carrière de professeure. Sous les recommandations de son entourage, elle devient bénévole pour une association d'aide aux nouvelles personnes immigrantes, afin d'acquérir de l'expérience professionnelle et d'aider celles et ceux qui sont dans la même situation qu'elle. Au moment de l'entrevue, elle continue de l'être et travaille également à temps partiel comme interprète pour une institution gouvernementale. Elle se dit satisfaite de son emploi qui lui permet d'être présente pour sa famille, particulièrement ses enfants.

### **3.2.2. Les aspirations professionnelles et l'entrepreneuriat**

#### *Anissa*

En Algérie, Anissa étudie en génie et par la même occasion, donne des cours à l'université. Ingénieure, elle choisit de suivre une maîtrise en administration, toujours en Algérie. À la suite d'une rencontre avec des représentants universitaires canadiens venus dans son établissement algérien, elle est conquise par leur présentation et décide de se lancer dans une autre maîtrise dans un domaine complémentaire, au Québec. Elle obtient rapidement son visa d'étudiante internationale. Après avoir été diplômée, elle obtient un permis de travail et un emploi par l'intermédiaire d'un professeur. Par la suite, Anissa se marie, travaille plusieurs années dans différentes compagnies canadiennes en tant que gestionnaire et directrice, et devient mère à deux reprises. D'après elle, son conjoint n'est pas toujours présent pour assumer les responsabilités familiales. Pour son premier enfant, le congé maternité n'est que de quelques semaines et Anissa embauche une gardienne. Pour son deuxième enfant, elle décide de profiter pleinement de ce moment et prend une pause professionnelle. Après des expériences de vie difficiles, elle quitte son emploi et a de la difficulté à retrouver un poste répondant à ses attentes. Elle décide alors de se mettre à son compte en tant que consultante et suit une formation correspondant à ses intérêts personnels qui l'animaient bien avant d'entrer dans ces grandes entreprises. À présent, Anissa est à nouveau gestionnaire dans une entreprise gouvernementale et profite de son temps pour mettre à profit ses nouvelles compétences et son expérience auprès des personnes immigrantes.

#### *Leila*

Après avoir travaillé plusieurs années dans des postes à responsabilité en Algérie en tant que chercheuse, Leila souhaite fonder une famille. Un mariage conventionnel l'amène au Québec, où son nouvel époux se trouve. À son arrivée, sa vie n'est pas ce qu'elle espérait. Les premiers mois sont difficiles : elle est victime de violence conjugale, obtient un emploi sous-qualifié et tombe en dépression. Elle n'obtient aucun soutien, car elle n'est pas informée des aides sociétales québécoises mises en place, tant dans la santé mentale que la violence faite aux femmes. Également, puisqu'elle considère qu'en Algérie ces difficultés ne se pas publiquement discutées,

elle agit de la même manière au Québec et décide de ne pas en parler. Finalement, Leila quitte son époux durant la première année. Elle est accueillie dans un centre d'hébergement pour femmes qui lui a été d'un grand soutien. Avec les aides sociales, elle obtient un appartement et un emploi pour lequel elle travaille pendant plusieurs années. Entre-temps, elle cumule plusieurs diplômes de premier cycle, dont le premier à temps plein, en plus de travailler 40 heures par semaine. Surmenée, elle fait une nouvelle dépression, associée à un épuisement professionnel. Cette fois, Leila est informée des services d'aide et sort de son silence pour être accompagnée. Une formation offerte dans le cadre de son travail lui donne l'idée d'être entrepreneure dans le milieu interculturel. Soutenue par une mentore, elle développe ses compétences et réussit à créer sa propre entreprise. Depuis, elle est à nouveau mariée, entrepreneure et poursuit une formation de deuxième cycle dans ce domaine pour aller chercher, dit-elle, la crédibilité et la notoriété associée à son expertise.

### *Louisa*

En Belgique, Louisa détient un diplôme supérieur en art. Elle est artiste. Un stage de deux années au Québec lui fait découvrir la région. Elle rencontre aussi son futur mari. Lorsqu'elle retourne en Belgique, elle continue ses activités et devient entrepreneure. À la suite de son mariage, elle quitte son emploi et part rejoindre son époux qui est déjà au Québec. À son arrivée, Louisa ne cherche pas de travail et, quelques mois après, le couple décide d'acheter une franchise commerciale. Ensemble, ils travaillent pendant plusieurs années. Louisa réfléchit à se réorienter et choisit de suivre des formations de premier cycle lui permettant de développer de nouvelles compétences, notamment en administration et en coopération internationale. Quelques années après, elle divorce et décide de « repartir à zéro ». Étant toujours étudiante, Louisa trouve des emplois élémentaires. Une fois diplômée de ses premières formations québécoises, elle entame une maîtrise dans un domaine similaire et l'excellence de son dossier académique lui permet d'obtenir des stages dans des institutions gouvernementales. Cependant, le plan d'austérité de l'époque ne lui permet pas d'obtenir un emploi permanent à la suite de ses stages. Louisa use de son réseau et de l'un de ses précédents diplômes pour travailler dans des organisations non gouvernementales. Pendant plusieurs années, elle effectue des mandats internationaux. Dans l'un de ces organismes québécois, l'envie d'obtenir un poste fixe se fait sentir mais,

malheureusement, l'expertise de Louisa est désirée uniquement sur le terrain. Elle démissionne alors de cette organisation. Avec la pandémie de la Covid-19, elle est privée de mandats internationaux, mais profite de ce temps comme un moment d'introspection. Elle est de nouveau portée par l'entrepreneuriat et propose ses services de consultante à diverses entreprises.

### *Lydia*

Lydia est aux études secondaires dans la province d'Algérie et se rend dans la capitale pour continuer au niveau collégial. À Alger, elle est hébergée chez un membre de sa famille et s'adapte doucement à son nouvel environnement. Après sa scolarité, avec le soutien de sa mère et de sa tante, elle a le choix entre poursuivre des études supérieures en France ou au Canada. Sans hésitation, elle choisit de s'installer au Canada et débute un cheminement de premier cycle en sciences. À son arrivée, elle est logée chez un autre membre de sa famille et découvre sa nouvelle ville, Montréal, accompagnée d'une amie venue elle aussi étudier. À elles deux, elles se considèrent comme leur « repère respectif ». À côté de ses études, Lydia travaille et expérimente la vie sociale et culturelle montréalaise. Une fois diplômée, elle demande sa résidence permanente canadienne, travaille et voyage pendant une année, soit le temps de recevoir son nouveau statut. Une fois celui-ci obtenu, elle entame une maîtrise en sciences. Pendant son cursus, elle décroche des postes d'auxiliariat et devient aussi chargée de cours. Au moment de notre rencontre, elle est au doctorat dans son domaine et son parcours est accompagné de la reconnaissance de ses pairs. En effet, Lydia a remporté plusieurs bourses d'excellence, publie des articles, donne des conférences et enseigne dans son domaine. Elle est aussi bénévole dans quelques associations caritatives et comités scientifiques. Son directeur de thèse est d'une grande influence pour elle, et la peur de décevoir ses parents lui donne continuellement la motivation et l'ambition d'exceller, dit-elle.

### *Meriem*

En Algérie, Meriem est médecin spécialiste, mariée et mère de deux enfants. La guerre civile algérienne pousse le couple à demander leur résidence permanente au Canada. Plusieurs mois après l'obtention de leur statut canadien, ils se voient dans l'obligation de quitter leur pays, par peur pour leur vie, notamment celle de leurs enfants. À l'arrivée en terres québécoises, le mari est très actif et recherche un emploi dans son domaine. Peu de temps après, c'est dans une

province anglophone qu'il est embauché, rejoint par Meriem et leurs enfants. Face au long processus de reconnaissance des diplômes internationaux en médecine, Meriem réfléchit dans quel domaine elle peut étudier et découvre par la même occasion sa nouvelle vie canadienne. La difficulté de la langue anglaise est présente, mais surmontable. Afin d'assurer un environnement familial aux enfants, le couple décide de leur offrir une scolarité française qui se donne, par conséquent, dans un établissement privé. Toutefois, le salaire du conjoint ne suffit pas à payer leur école, ainsi que les frais connexes de la vie. Meriem est donc en recherche d'emploi. Par un concours de circonstances, elle rencontre une femme francophone qui devient, par la suite, son amie. Ensemble, elles lancent une petite entreprise. Bien que leur affaire soit florissante, l'euphorie des premières années retombe et Meriem se questionne sur ses choix de carrière, à un fil de la dépression. Après réflexion, elle décide de préparer ses examens de médecine. Pour s'occuper des enfants, elle parraine sa mère, pour lui donner le droit de venir au Canada. Cela permet à Meriem de se concentrer pleinement sur son objectif. Une fois les examens de médecine validés, la fierté et le respect envers ses professeurs algériens l'incitent à ne pas reprendre la spécialité qu'elle avait auparavant. Avec ses équivalences, elle entame une nouvelle spécialité et exerce maintenant dans celle-ci.

### *Nizane*

Au Maroc, Nizane étudie la médecine et se spécialise en France dans le domaine de la santé. Une fois diplômée, son domaine ne permet aucun débouché en France et elle décide alors de retourner au Maroc avec pour ambition d'ouvrir son cabinet médical. Avant de mettre son projet en marche, elle part en tant que touriste au Québec et rend visite aux membres de sa famille. Pendant son séjour, elle visite des hôpitaux et découvre la pratique de sa spécialité de l'autre côté de l'Atlantique, sans intention professionnelle particulière. C'est alors qu'un des hôpitaux qu'elle visite est à la recherche de son expertise et lui fait une proposition d'embauche, qu'elle accepte volontiers. Puisqu'il y a un manque de médecin dans cette spécialité au Québec, l'hôpital prend en charge son permis de travail. Nizane s'installe donc dans la région, avec l'intention d'y rester une année puis de repartir au Maroc. Cependant, elle y rencontre quelqu'un, se marie et continue alors d'exercer durant plusieurs années. Pendant qu'elle travaille, elle demande sa résidence permanente canadienne. Au fil de ses consultations, un patient régulier l'encourage à réaliser son

rêve, devenir avocate. Elle se laisse alors tenter par ses conseils et quitte son emploi pour s'engager dans un cheminement de premier cycle en droit. Un an plus tard, elle tombe enceinte. Son conjoint et sa belle-mère sont d'un grand soutien, entre la maternité et les études. Durant sa scolarité, elle effectue des stages et l'un de ses professeurs lui propose un emploi qu'elle occupe pendant quelques années, notamment après son assermentation. Par la suite, elle démissionne et ouvre son propre cabinet d'avocate qu'elle continue de diriger.

### **3.2.3. « Lahna » : la tranquillité d'esprit, mener sa vie comme on l'entend**

#### *Djamila*

Djamila étudie la comptabilité en Algérie et poursuit des études universitaires en France. Toutefois, elle retourne aussitôt dans son pays d'origine, n'aimant pas son expérience française. En Algérie, elle travaille quelques années dans un domaine qu'elle n'apprécie pas tant et se marie. Le couple se laisse séduire par les dires d'un ami revenu du Canada et décide d'entamer les démarches d'immigration canadienne. Entre-temps, ils deviennent parents. Deux années plus tard, ils arrivent au Québec. Le conjoint se réoriente par intérêt personnel, entreprend des études universitaires et obtient des contrats d'auxiliariat. C'est un nouveau départ pour Djamila, dit-elle, et y voit une opportunité de vie. Elle réfléchit alors à ce qu'elle veut et choisit d'étudier dans le domaine de la santé, comme faisait sa grand-mère. Après avoir entrepris et adoré ce domaine, elle quitte son programme qui lui impose des déplacements loin de sa famille. Elle tombe enceinte de son deuxième enfant. Djamila se dit chanceuse d'avoir obtenu une place en garderie et d'avoir noué des liens avec les propriétaires et ses voisins québécois, qui étaient d'une grande aide pendant la scolarité du couple. Motivée par une amie, Djamila s'inscrit en finance. Par la suite, son conjoint termine ses études et est embauché dans une autre ville. Djamila le suit et, sous les conseils d'un professeur algérien, crédite ses cours dans l'université de sa nouvelle ville. Le contrat du mari se termine, il est à nouveau embauché dans une autre ville. Cette fois-ci, elle ne le suit pas directement et continue de travailler à temps partiel. Seule, Djamila est aidée par sa sœur en Algérie, jouant le rôle de gardienne à travers Skype, et qui finalement vient l'aider pendant plusieurs mois, le temps qu'elle termine ses études. Une fois diplômée, Djamila rejoint son époux, accompagnée de ses enfants. Elle débute un nouvel emploi et, sous les conseils du

même professeur algérien, poursuit un diplôme supérieur spécialisé. Elle travaille à temps plein, obtient des promotions tout en étudiant à temps partiel. Au moment de la rencontre, Djamila travaille à temps plein dans une entreprise gouvernementale et termine ses études.

### *Maya*

En France, après des études en génie qu'elle n'apprécie pas tant, Maya décide de se pencher sur un domaine qu'elle préfère. Elle intègre alors un autre programme de cycle supérieur en sciences sociales. Au cours de sa scolarité, un échange universitaire d'une année lui fait découvrir le Québec. Une fois arrivée, elle est accueillie par une amie de son frère. Elle découvre sa nouvelle ville, la vie sociale montréalaise et rencontre d'autres étudiantes qui deviendront ses amies. Sa maîtrise terminée, Maya est encouragée par l'une d'entre elles à poursuivre ses études au troisième cycle. Pendant ces années, elle se marie et développe son réseau professionnel, participe à des conférences et publie des articles. Avant la fin de son doctorat, elle décroche un emploi à temps plein, mais le cumul de sa thèse à terminer, ses charges de cours et ce nouveau travail l'amène à un épuisement professionnel. Aussi, Maya vit des événements personnels difficiles qui lui font revoir toute sa façon de penser, de vivre, dit-elle. Le conjoint a été d'un grand soutien émotionnel. Un jour, elle reçoit un appel d'une personne rencontrée au cours d'un événement de réseautage qui lui propose un poste dans une institution gouvernementale. N'ayant pas encore d'enfant, Maya accepte cette proposition et quitte le milieu académique. Cela fait maintenant plusieurs années qu'elle y travaille et se dit toujours autant passionnée par son emploi qui lui assure aussi une stabilité, étant nouvellement maman.

### *Rania*

En Algérie, après avoir terminé le secondaire et le collège, Rania décide de poursuivre ses études en génie. Pendant sa scolarité, elle est portée par le désir d'étudier ailleurs et s'inscrit à des universités canadiennes. Nouvellement ingénieure, elle reçoit finalement son visa canadien d'étudiante internationale. Rania s'installe alors au Québec et intègre un programme de cycle supérieur dans un domaine différent du précédent. En effet, elle est informée du processus de reconnaissance des équivalences en génie, mais ne s'y attarde pas, car elle ne souhaite pas reprendre un cursus scolaire qu'elle connaît déjà. Elle pense que cela l'ennuierait. Elle choisit donc un programme en informatique qui lui permet de compléter ses acquis et d'acquérir de nouvelles

compétences. Durant ses études, elle est assistante de recherche dans son département et cumule plusieurs autres emplois élémentaires. Une fois diplômée, Rania fait parvenir sa candidature à de nombreuses entreprises canadiennes, mais n'obtient aucune réponse. Elle décide alors de contacter un ami qui travaille dans une multinationale à l'étranger et lui demande s'il a des contacts dans la succursale canadienne. Celui-ci lui transmet les coordonnées d'une personne à contacter. De référence en référence, Rania est dirigée vers un employé québécois d'origine algérienne qui l'aide à réviser sa candidature et, par la même occasion, la recommande à ses collègues. Quelques mois plus tard, elle est contactée par cette entreprise et, après un entretien d'embauche concluant, elle commence à travailler dans ce milieu. Depuis, elle obtient des promotions ainsi que des mandats à l'international et profite de la vie, dit-elle.

### **3.2.4. La réussite se doit aux sacrifices des autres**

#### *Aïcha*

Aïcha et ses parents sont algériens et arrivent au Canada lorsqu'elle est adolescente. Pendant qu'elle est au secondaire et au collège, Aïcha occupe des emplois élémentaires. Par la suite, elle débute des études en génie. Une fois ingénieure, elle entre sur le marché du travail et y reste quelques années. Parce qu'elle n'est plus animée par son emploi, Aïcha le quitte et retourne à l'université. Elle choisit de se réorienter dans une autre filière qui la passionne depuis longtemps. Pendant sa maîtrise, elle obtient des contrats d'assistantat de recherche. Lorsqu'elle est acceptée au doctorat, elle décroche d'autres contrats de recherche, ainsi que des charges de cours. Pendant ce temps, Aïcha se marie et devient mère de son premier enfant. D'ailleurs, elle ne prend pas de congé maternité. Sa mère et son conjoint sont alors d'un grand soutien durant cette période. Depuis qu'elle est diplômée, Aïcha travaille dans son domaine de prédilection et se sent épanouie. Elle a maintenant un deuxième enfant. Cette fois-ci, elle a décidé de prendre son congé maternité.

#### *Sofia*

Sofia arrive du Maroc lorsqu'elle est enfant, accompagnée de ses parents. Au Québec, elle dit avoir eu un parcours scolaire régulier, dans lequel elle a été au secondaire puis au collège. Pendant ses études, elle occupe plusieurs emplois élémentaires, notamment dans une banque. À

l'université, elle entame un cursus de premier cycle en administration et continue de travailler pour cette même banque, mais à un poste différent. Une fois diplômée, Sofia ne souhaite pas continuer dans cette institution et choisit d'entreprendre un autre diplôme spécialisé d'un an. Celui-ci lui apporte de nouvelles compétences qui sont tout aussi complémentaires à son expertise. Entre-temps, elle se marie. Son conjoint est d'un grand soutien, il la conseille et l'encourage dans son parcours professionnel. Par la suite, elle travaille dans plusieurs grandes entreprises canadiennes œuvrant dans des domaines variés. À présent, Sofia travaille au sein d'une entreprise familiale et profite de son congé maternité. Elle envisage un jour de reprendre ses études au cycle supérieur, mais n'est pas encore décidée.

### **3.3. Discussion transversale des typologies de la réussite**

L'approche des parcours de vie a permis d'avoir une vue d'ensemble sur les expériences personnelles et professionnelles pré- et post-migratoires des répondantes. Précisément, chacune a livré les péripéties de son parcours migratoire, depuis son pays d'origine jusqu'au moment de l'entrevue. À travers le temps, la complexité de la vie sociale, le contexte sociohistorique, les contraintes structurelles ainsi que l'agentivité de ces actrices sociales se sont également révélés (Carpentier et White, 2013).

Les projets migratoires qui avaient amorcé le départ des participantes ont relativement évolué au fil de leur établissement au Québec. Leur perception de la réussite se réajuste et s'associe conjointement à leurs attentes, à leurs objectifs, mais aussi à leur vécu. En effet, celles dont l'immigration était motivée par la relation conjugale conçoivent à présent l'entrepreneuriat comme une réussite (Leila, Louisa). À cet égard, ces deux femmes sont venues au Québec en tant que femmes parrainées par leur conjoint et ont par la suite divorcé. En ce qui concerne celles arrivées en tant qu'étudiantes, elles aspirent toutes à une vie professionnelle épanouie (Anissa, Lydia), ou à la tranquillité d'esprit (Maya, Rania). Les participantes qui ont quitté leur pays dans l'espoir d'une vie meilleure au Québec sont partagées entre les aspirations professionnelles (Meriem) et la tranquillité d'esprit, c'est-à-dire de mener leur vie comme elles l'entendent (Djamila). Aïcha et Sofia, pour qui l'arrivée s'est faite jeune, leur réussite est associée aux sacrifices de leurs parents ainsi qu'aux précédentes femmes maghrébines qui leur ont ouvert le

chemin. Enfin, Nizane qui n'avait pas l'intention de s'établir de façon permanente au Québec associe maintenant la réussite au travail.

Il en ressort des informations recueillies que la réalité expérientielle des participantes influe sur les parcours, les actes, les décisions et par extension, sur leur perception de la réussite. Les trajectoires des femmes rencontrées témoignent de capacités réflexives et actancielles à prendre en main leur vie, et qu'elles réajustent ou réinterprètent leurs attentes selon les contextes et les obstacles auxquels elles se heurtent. Également, les parcours de vie des répondantes montrent que leurs projets se sont concrétisés en interaction avec d'autres personnes, tels que leur conjoint, leurs sœurs et frères, leurs mères ou encore auprès de professeurs et de connaissances. Des éléments d'ordre structurel tels que la flexibilité des formations, notamment celles qui peuvent être suivies à temps partiel ou l'accès à un service de garde ont aussi été relevés.

Dans le prochain chapitre, les parcours migratoires des femmes rencontrées sont analysés de manière plus approfondie, autant dans les expériences négatives que positives, afin de rendre compte des principaux constats qui s'en dégagent. Cela permettra par la suite de faire ressortir les facteurs qui ont facilité leur réussite.

## Chapitre 4 – Parcours de vie des femmes rencontrées

Immigration ici et émigration là sont les deux faces indissociables d'une même réalité, elles ne peuvent s'expliquer l'une sans l'autre (Sayad, 1999, p. 15).

Ce quatrième chapitre se centre sur l'analyse des données recueillies auprès des participantes et sur les principaux constats qui s'en dégagent. Afin de mieux cerner la situation des répondantes à Montréal, la première partie explore le contexte socioculturel du pays d'origine dans lequel elles ont vécu, avant d'arriver au Canada. Il s'agit d'une analyse des éléments sociaux et culturels qui ont influé sur les comportements, les choix et les motivations des femmes rencontrées. La deuxième partie aborde les éléments qui ont orienté leur parcours à Montréal et qui concernent l'élaboration et l'accomplissement de leurs projets ainsi que l'accès au marché du travail québécois. Qu'ont-elles entrepris à Montréal ? Qui était présent dans leur trajectoire ? Quel a été leur influence sur cette dernière ? Pour terminer, ce chapitre aborde les difficultés et les obstacles auxquels les participantes ont été confrontées à Montréal, lesquels sont liés à l'immigration, à la discrimination, au racisme et à l'existence d'un plafond de verre.

### 4.1. Le parcours pré-migratoire

#### 4.1.1. Le contexte social et culturel d'origine

##### 4.1.1.1. L'influence de la famille dans la scolarité des femmes

L'influence des parents dans le choix de conduire des études supérieures ainsi que le domaine d'étude investi ressort des récits de vie. En effet, certaines répondantes soulignent avoir été encouragées à poursuivre des études supérieures par leurs parents. Le propos de Lydia dénote cette influence : « j'ai eu la chance d'avoir des parents pour lesquels les études étaient une priorité ». Rania va dans ce sens : « les études c'est super important pour nous [ses parents, sa fratrie] ».

Pour d'autres, bien que la poursuite des études paraisse importante pour leurs parents, le choix du domaine d'étude des femmes a été découragé par leur attitude à cet égard. C'est le cas de Louisa pour qui, vivant en Belgique, ses parents la dissuadaient de débiter des études en art :

J'ai dû me battre pour faire mes études [...] faire ce que je voulais faire [...] Parce qu'on me voyait plus avocate, médecin et c'était vraiment des orientations professionnelles auxquelles j'adhérais pas du tout parce que j'étais quand même quelqu'un d'assez créatif aussi et je voulais aller vers le milieu artistique [...] J'ai galéré, j'ai dû me battre pour pouvoir assumer mon indépendance parce qu'on m'a coupé les vivres à ce moment-là, mais je regrette vraiment pas parce que j'ai deux sœurs qui étaient plus jeunes et je leur ai permis de se frayer un chemin pour qu'elles puissent vivre leur indépendance [...] Je suis pas la bête noire, mais je suis celle hors-norme au niveau des choix de vie. (Louisa, 50 ans, 16 ans d'immigration)

Dans cet extrait, Louisa évoque avoir été totalement découragée d'étudier dans le domaine d'études qu'elle convoitait. Rompre avec les traditions, soit celle d'être en désaccord avec les attentes de sa famille l'a amenée à vivre seule ses ambitions. Il est entendu qu'elle aurait été encouragée et aurait reçu un soutien de ses parents, notamment financier, si elle avait considéré un domaine d'étude approuvé par leurs soins. Les filières du droit et de la médecine sont des filières « nobles », valorisées et valorisantes (Alaoui, 2006). Il semble donc que les décisions des parents de Louisa découlent des normes sociales<sup>46</sup>. De plus, ses parents n'étant pas diplômés, il est possible que leurs décisions expriment un projet d'ascension sociale.

Toutes les femmes rencontrées ont été scolarisées dans leur pays de naissance, ce qui dénote une certaine valeur accordée aux études et aux diplômes. Quitter le foyer familial pour continuer les études au niveau supérieur était une raison valable, qui plus est, à l'étranger. C'était le cas pour Lydia qui entamait un cheminement dans le domaine des sciences au Québec. Après avoir étudié l'ingénierie en Algérie, Anissa et Rania ont continué leurs études dans la province québécoise. La fratrie de Rania a d'ailleurs emboité le pas en ayant en main le même projet. Pour ainsi dire, la poursuite des études est une valeur, voire une norme qui se transmet au sein du réseau familial. Le cas de Louisa vient nuancer les résultats, où sa motivation à répondre à ses aspirations personnelles au point d'aller à l'encontre de ses parents l'a poussé à être livrée à elle-même. Pourtant, Louisa est née en Belgique et ses parents sont originaires d'Algérie. Bien qu'elle

---

<sup>46</sup> Ce point est développé dans la section 4.1.1.2.

ait grandi en Europe, l'attitude des parents démontre que les traditions persistent au-delà des frontières. Toutefois, l'autonomie qu'elle a su acquérir en se frayant un chemin parmi les contraintes familiales lui a permis d'être un modèle d'émancipation pour ses jeunes sœurs. Finalement, les résultats pourraient être interprétés comme ce : le réseau familial influence les parcours pré-migratoires des répondantes. Néanmoins, tant que les femmes poursuivent des études et que la filière est socialement valorisée et ainsi, approuvée par leurs parents, elles sont encouragées à mettre leur projet à bien. Cela amène à présent à évoquer l'influence du contexte social et culturel sur les parcours des femmes rencontrées.

#### 4.1.1.2. L'influence du contexte social et culturel d'origine

Les récits de vie des femmes montrent que les parents influencent la scolarité et le domaine d'études de leur fille – et par conséquent, leur future profession. Les données indiquent aussi l'influence du contexte social et culturel sur ces parents, dans leurs choix, attentes et décisions<sup>47</sup>.

Chez Leila et Meriem, le père a été particulièrement engagé dans leur parcours pré-migratoire, notamment en ce qui concerne leur scolarité. En effet, pour Leila, la filière choisie a été réprouvée par son père. Quant à Meriem, le sien a mis un terme à sa scolarité.

Tout le monde était contre, personne voulait que je fasse ça, mon père surtout, il s'était opposé farouchement, ce n'était pas parce qu'il voulait m'empêcher de faire ce que je voulais, parce que c'était quelqu'un qui voulait qu'on fasse des études même si lui n'avait jamais fait d'études à cause de la colonisation et tout. Ma mère et mon père voulaient qu'on fasse des études, mais quand j'ai choisi ça, ça a déstabilisé tout le monde et mon père me disait : je ne peux pas te laisser faire ça, tu ne trouveras jamais un mari, c'est un domaine pour les hommes. Dans la culture, en 1987, les femmes n'avaient pas cette liberté de voyager, de sortir, c'était complètement déstabilisant pour toute ma famille et c'était très long et très difficile pour le convaincre lui, parce que les autres même s'ils étaient pas d'accord, ils n'avaient pas un pouvoir, mais mon père ne m'a pas empêché, mais il était très déçu, c'était très lourd pour moi donc j'ai travaillé très fort pour le faire accepter même après il m'a dit fait ce que tu veux, il savait pas quoi faire parce que je leur disais si je fais pas ça, je fais rien, je menaçais comme je pouvais [rires] [...] Pour moi, c'était très important qu'il soit d'accord, la bénédiction alors j'ai travaillé très fort pour aller chercher ça. (Leila, 54 ans, 20 d'immigration)

---

<sup>47</sup> L'influence du contexte socioculturel sur les décisions concerne aussi celles des participantes, dont Leila qui, par exemple, avait fait le choix de « rentrer dans le moule » après en être sortie, en se mariant et en souhaitant fonder une famille (section 3.1.2.1).

Moi, je ne suis pas censée avoir fait des études du tout. Moi je suis censée avoir arrêté mes études à l'étape de la seconde [...] Moi mon père, a mis un terme à mes études. Pour lui, en tant que femme [...] pourquoi tu veux étudier ? (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Ces participantes témoignent du statut socialement acceptable de la femme, dont la vocation première est de se marier et de fonder une famille. Selon les résultats obtenus, ce rôle traditionnel semble être inconciliable, voire contradictoire avec le désir pour ces femmes d'entreprendre des études ou s'investir dans un domaine d'étude en particulier. En effet, pour Leila, conduire des études est certes valorisé, mais le domaine d'étude traditionnellement masculin qu'elle a choisi ne correspond pas au rôle familial assigné à la femme. De ce fait, pour le père, le choix de carrière de sa fille est une déception et conduit à un risque d'être ostracisée. Il en était de même pour Meriem qui s'est vue contrainte, par les traditions véhiculées dans l'attitude de son père, à ne pas étudier. Les propos de Maya, française d'origine maghrébine, viennent confirmer l'assignation de ce rôle dont les répondantes ont fait l'objet :

[...] dans la famille de mon père, être femme aux études cela ne sert à rien, faire des études doctorales c'est totalement abstrait, suspect, partir faire des études loin de chez ses parents ou carrément à l'étranger et de longue durée c'est inconcevable sinon un blasphème [...]. (Maya, 39 ans, 13 ans d'immigration)

Il en ressort des données que les femmes rencontrées, tant dans leurs choix et décisions, sont influencées par leur famille ainsi que par le contexte d'origine. En effet, les normes sociales et culturelles de genre influencent les décisions des familles et particulièrement celles du père, conduisant à encadrer et limiter les choix des participantes. Ces normes sont renforcées et maintenues par l'attitude paternelle où la fille est assignée à son rôle premier, soit celui d'être mariée et mère. Lorsque le domaine d'étude semble compatible avec les traditions et donc avec le rôle traditionnel féminin, celui-ci convient au chef de famille<sup>48</sup>. Ainsi, ces résultats permettent

---

<sup>48</sup> Ces données doivent être considérées dans leur contexte historique d'origine. Avant 1962, date de l'indépendance de l'Algérie, les Algériennes et Algériens n'avaient pas (ou difficilement) accès à l'université, en raison de l'occupation française. L'approche des parents de Leila, Louisa et Meriem (lesquelles sont âgées entre 50 et 56 ans au moment de l'entrevue) est donc à prendre en compte dans ce contexte, dans lequel aucun Algérien de cette époque – et encore moins les Algériennes – n'était diplômé. Quant aux parents de Lydia et Rania (âgées de 27 et 30 ans au moment de l'entrevue), ils sont issus de la première génération à avoir eu accès aux études universitaires, soit après la libération de l'Algérie. L'intérêt du pays pour les professions socialement valorisées et valorisantes en découlent, le pays, nouvellement décolonisé, souhaitant se construire et se moderniser. Quant aux choix de faire des études, celui de la filière ainsi que les décisions entreprises par les parents de Lydia et Rania, ils sont influencés par le contexte particulier de l'Algérie contemporaine. Pour plus d'informations, voir Kateb (2011).

d'établir que le père, influencé par le contexte socioculturel d'origine, est le garant des traditions<sup>49</sup> auprès de sa famille, particulièrement de ses filles.

Toutefois, quelques nuances ressortent de ces données. En effet, les femmes qui vont à l'encontre des traditions et de la figure paternelle affichent un désir d'indépendance, soit celui de se détacher des normes du pays d'origine. Leila, Louisa et Meriem témoignent d'un esprit confrontant, celui d'avoir « la tête dure » (Meriem). Cela démontre que les femmes possèdent la capacité d'autoréflexivité, celle de prendre des décisions et de répondre à leurs ambitions personnelles. Elles sont capables d'agir, et cela au-delà des normes, quitte à se diriger à l'encontre de leur famille. Particulièrement, il s'avère que pour certaines d'entre elles, se voir interdire l'accès à l'université ou de débiter une filière en particulier les encourage à aller de l'avant.

#### 4.1.1.3. La présence féminine auprès des répondantes

Il en résulte que le père, dans cette recherche, détient un rôle dans la transmission des traditions et de l'éducation. Les données ont montré que la mère était également présente auprès des répondantes, en occupant toutefois un rôle différent.

Les participantes ont régulièrement mentionné de façon explicite l'influence maternelle sur leur parcours pré-migratoire, et cela, jusqu'à leur établissement au Québec<sup>50</sup>. Elles témoignent d'une proximité avec leur mère qui apporte, par sa présence, divers rôles et qui contribue, selon leur dire, à leur réussite. C'est le cas pour Aïcha et Meriem :

Elle a beaucoup participé à mon succès [...] à ce que je m'épanouisse [...] (Aïcha, 38 ans, 23 ans d'immigration)

Je suis la seule à avoir fait des études dans ma famille. Est-ce que c'est le fait d'avoir eu une mère différente ? Peut-être [...] Si j'ai réussi, c'est grâce à maman, elle a accepté de venir, de rester avec les enfants. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Le sentiment d'indépendance à l'encontre des traditions est aussi témoigné par Maya, pour qui sa mère a été un modèle d'émancipation :

---

<sup>49</sup> Zahiri (1987) fait le portrait de la figure paternelle traditionnelle dans le Maghreb des années 1960.

<sup>50</sup> La mère est aussi un soutien durant le parcours post-migratoire, notamment dans l'aide qu'elle apporte aux participantes nouvellement mamans. Voir section 4.2.1.2.

Je pense à l'éducation ultra féministe reçue de ma mère. Ouvrière pendant 42 ans, victime de violence conjugale, elle m'a toujours poussée à résister et à être autonome et indépendante rapidement dans ma vie. Comme une guerrière solitaire. (Maya, 39 ans, 13 ans d'immigration)

Dans ce passage, Maya évoque les difficultés vécues par sa mère, tant dans le milieu du travail qu'au domicile. L'attitude et le vécu de la mère nourrissent les aspirations de Maya, l'encourageant à acquérir son autonomie et cela, en allant à l'encontre de la société patriarcale et traditionnelle qui érige des normes sexuées.

Dans la littérature, l'influence du réseau familial et précisément celle des parents sur le cheminement scolaire de leur progéniture a été largement démontrée (Fan et Chen, 2001; Jungen, 2008; Vatz-Laaroussi et al., 2005). Dans le cas des familles immigrantes et particulièrement celles issues du Maghreb, le père s'investit dans leur scolarité de manière plus ardue, notamment envers leurs filles (Camilleri, 1992; Pottier, 1993; Zehraoui, 1997, 1999). En l'occurrence, pour Leila, Louisa et Meriem, il est le « symbole et le porte-parole de l'ordre du patriarcat » (Kettani, 2015, p. 60). Il est le garant des traditions, au cœur de sa famille. Comme le souligne Kateb (2011) :

La faible scolarisation des filles et le confinement des femmes dans l'espace domestique avaient fait d'elles les gardiennes des valeurs traditionnelles et le vecteur principal des us et coutumes. Cette domination résultait à la fois des rapports sociaux entre les sexes, mais aussi de l'ordre social (patriarcat et ses dérivés) et religieux (Kateb, 2011, p. 2).

Quant à la mère, comme l'ont indiqué Duclos (2006) et Pottier (1993), son rôle est bien distinct, mais tout aussi présent dans la quotidienneté des participantes. Comme les entrevues réalisées l'ont confirmé, les mères inspirent et encouragent leurs filles à devenir autonomes (Bouchard, 2003; Duclos, 2006). En soi, « la relation mère/fille repose généralement sur une bonne entente » alors que chez les pères, « les conflits sont plus nombreux » (Pottier, 1993, p. 185). Les cas de Louisa et Meriem illustrent bien ce propos. Dans son étude sur les filles de Maghrébines et Maghrébins en France, Lacoste-Dujardin (1992) avait également relevé que la relation père/fille était tout aussi conflictuelle, caractérisée par une « distance excessive, à deux exceptions près » (Lacoste-Dujardin, 1992, p. 22). Il en est de même pour les résultats de cette recherche, où par exemple, Leila a été l'exception. Le métier qu'elle a finalement choisi lui a permis de se rapprocher

de son père, après avoir transgressé son autorité en ayant choisi une filière qu'il désapprouvait : « il aimait beaucoup l'Histoire [...] quand je revenais, je lui racontais, je lui montrais les photos, c'est comme ça qu'on s'est réconcilié » (Leila).

## 4.2. Le parcours post-migratoire

L'analyse des parcours de vie des femmes a permis de mettre en évidence leur trajectoire, partant du pays d'origine jusqu'au pays d'établissement. Précisément, leurs récits de vie ont permis de rendre compte de plusieurs facteurs ayant influé sur leur parcours post-migratoire, particulièrement sur leur insertion socioprofessionnelle, qu'ils aient été vécus comme des facilitateurs ou des obstacles. La section suivante se concentre sur ces éléments, lesquels sont : l'importance des réseaux sociaux et familiaux, le passage par des études universitaires et techniques, la présence d'obstacles structurels ainsi que l'existence d'un « plafond de verre » qui engendrent un surinvestissement de soi.

### 4.2.1. L'importance des liens sociaux

#### 4.2.1.1. La présence du conjoint et le rôle paternel actif

Dans cette recherche, plusieurs femmes rencontrées ont évoqué à travers leur récit de vie l'importance de la place du conjoint. Celui-ci s'est révélé essentiel dans la trajectoire d'établissement des femmes, dans l'élaboration et la réalisation de leurs projets professionnels. Le rôle du conjoint est à interpréter comme un soutien émotionnel et moral. Le partage des tâches domestiques et l'exercice de sa paternité sont aussi primordiaux.

#### *Un soutien émotionnel et moral*

Plusieurs participantes ont mentionné le soutien ainsi que la sécurité psychologique et émotionnelle qu'apportait le conjoint dans leur trajectoire post-migratoire. Dans un contexte migratoire où le couple est seul et la famille élargie est située dans le pays d'origine, le conjoint est l'unique présence constante auprès de la femme. En exemple, l'engagement de l'époux de Maya a été d'une importance capitale lorsqu'elle était surmenée, vivant alors un épuisement

professionnel. Le conjoint a été le seul à être informé de sa situation, Maya ne souhaitant pas avertir sa famille vivant en France de son état de santé, afin de ne pas engendrer d'inquiétudes :

Il me soutenait beaucoup, il a été très patient. (Maya, 39 ans, 13 ans d'immigration)

Il en est de même pour Leila et Nizane :

Il est la meilleure chose qui me soit arrivée. (Leila, 54 ans, 20 ans d'immigration)

Mon mari est super, puis il m'a vraiment, vraiment beaucoup soutenu. (Nizane, 61 ans, 36 ans d'immigration)

#### *Une source de conseils et de motivation*

Le conjoint est aussi une source importante de conseils et d'encouragement au quotidien, notamment dans les décisions qu'entreprend ou que doit entreprendre la femme. Dans cette idée de partenaires de vie commune, les résultats ont démontré que le conjoint appuyait l'épouse et la guidait dans sa réflexion et ses choix, tant dans sa trajectoire universitaire que professionnelle. Cela a été le cas notamment pour Aksel<sup>51</sup>, Sofia, Aïcha et Leila :

Il me conseille énormément, je lui demande souvent, comme dernièrement quand j'ai dû changer d'emploi j'ai eu beaucoup de doutes, parce que c'était plus loin, donc plus d'embouteillage [...] au niveau de mes choix de carrière, oui et au niveau de ma scolarité [...] il m'a toujours encouragé si je voulais continuer les études par la suite. (Sofia, 31 ans, 30 ans d'immigration)

C'est vraiment un homme extraordinaire, il ne me met jamais des bâtons dans les roues, je lui parle de mes projets farfelus, il me dit oui, vas-y, il est toujours en train de me faciliter la vie [...] pour que j'étudie, faire mes affaires, prendre soin de moi. (Leila, 54 ans, 20 ans d'immigration)

#### *L'équité au sein de l'espace domestique*

Les entretiens réalisés indiquent que le conjoint est présent au sein de la sphère domestique. En effet, les responsabilités concernant le foyer, telles que les tâches ménagères, sont partagées

---

<sup>51</sup> Le conjoint d'Aksel l'a conseillée de continuer sa maîtrise à temps partiel alors qu'elle n'y voyait plus aucun intérêt et souhaitait se désinscrire. En effet, lors d'une visite dans un salon de l'emploi, les personnes rencontrées lui ont dit qu'elle avait choisi la mauvaise filière, car il n'y avait aucune demande sur le marché de l'emploi. Aksel était déçue d'avoir entrepris cette maîtrise, et particulièrement de ne pas avoir été avertie lorsqu'elle s'était inscrite au départ.

au sein du couple, et cela, de manière plutôt égalitaire. Les propos de Maya démontrent l'importance de la participation du conjoint dans la vie quotidienne du couple :

Il faisait beaucoup de choses à la maison, la cuisine, le ménage, les courses, absolument tout [...] Sa place fut centrale. (Maya, 39 ans, 13 ans d'immigration)

Cette équité permet aux femmes de se départir en partie de la charge domestique qui leur ait traditionnellement incombée. Cette stratégie familiale égalitaire est essentielle et « centrale » (Maya), tant pour la santé mentale des femmes que pour leur accomplissement professionnel.

### *Le partage des responsabilités familiales et coparentalité*

Les résultats obtenus mettent en évidence la présence du mari exerçant activement sa paternité et les bénéfices que cela accorde aux femmes.

D'une part, l'implication du conjoint dans son rôle de père en période périnatale soulage la femme<sup>52</sup>. En exemple, Aïcha a eu son premier enfant lorsqu'elle était au doctorat. Elle n'a pas souhaité profiter d'un congé maternel d'une année, mais de quelques semaines, car cela risquait de la pénaliser du point de vue de sa carrière :

C'était épuisant... Fallait que j'allaitte, que je termine ma thèse [...] Il fallait que je termine, que je publie [...] Si je voulais avoir un travail qui me plaise, il ne fallait pas que je m'éternise [...] parce qu'il a beaucoup de compétition et plus on a de diplômes, moins on a d'emplois. (Aïcha, 38 ans, 23 ans d'immigration)

Dans le cas d'Aïcha, les coûts rattachés à la maternité ont été assumés par les deux parents. Le mari travaillait à temps partiel au domicile, ce qui a aussi facilité sa présence. Cet investissement paternel permet ainsi à la femme et nouvellement mère de se maintenir dans ses engagements familiaux et professionnels. C'était aussi le cas pour Nizane qui, lors de sa grossesse et à la naissance de son enfant, a continué ses études à temps partiel, aidée par son conjoint : « il s'est occupé des enfants, je pense que sans lui, je ne serais pas arrivée » (Nizane).

D'autre part, l'engagement paternel auprès des enfants d'âge pré-scolaire permet aussi à la femme de poursuivre ses études et d'être présente lors de ses stages, notamment lorsque ceux-

---

<sup>52</sup> Puisque la recherche ne portait pas exclusivement sur ce thème, les résultats obtenus ne précisent pas la nature de l'implication des pères. Pour en savoir plus à ce sujet, voir de Montigny et al. (2015).

ci étaient effectués loin du foyer. Dans le cas de Djamila, cette situation a apporté son lot d'inquiétudes quant à son rôle de mère et la présence de son conjoint lui a permis finalement d'assister à ses cours universitaires :

Je me suis remise en question. Ce n'était pas aidant, je devais partir quatre mois, j'ai commencé à remettre en cause, est-ce que je vais continuer, je ne pouvais pas laisser ma fille, elle était petite déjà que j'avais l'impression de l'avoir abandonnée, je ne la voyais pas pendant mes cours, elle dormait. Je sortais pour aller en cours le matin elle dormait [...] Mon mari, il était là, c'est lui qui faisait tout, il s'en occupait. (Djamila, 46 ans, 16 ans d'immigration)

#### 4.2.1.2. Le soutien transnational en période périnatale, pré-scolaire et scolaire

Pour la plupart des répondantes, avoir des enfants engage des liens familiaux qui dépassent et persistent à travers les frontières nationales. Une famille transnationale<sup>53</sup> est caractérisée « par la dispersion géographique d'un groupe familial suite à la migration d'un ou plusieurs de ses membres et par la continuité de liens étroits à travers les frontières » (Le Gall 2005, p. 30). Dans le cadre de cette recherche, ce soutien transnational a été apporté lors de diverses périodes : périnatale, pré-scolaire et scolaire.

##### *Le soutien périnatal*

Lors de la période périnatale, les résultats ont montré que les réseaux familiaux transnationaux étaient investis. À la naissance de leurs enfants, les nouvelles mamans ont reçu la visite de leur mère, au pays d'établissement. Ces visites, pour la plupart, sont rarement de quelques semaines, mais s'étendent dans le temps, pouvant perdurer jusqu'à 6 mois, sinon plus. Dans le cas de Samia, elle a bénéficié du soutien de sa mère<sup>54</sup> à chaque accouchement :

L'année d'après j'ai eu [son deuxième enfant] dont j'ai reçu la visite de ma mère, ça m'a soulagé un petit peu. Après la troisième année aussi ma mère est venue pour rester un peu, disons 2 mois comme ça, ça m'a soulagé aussi. (Samia, 50 ans, 8 ans d'immigration)

---

<sup>53</sup> Pour plus d'informations au sujet du transnationalisme, voir Brettell (2003, 2008); Faist (2012); Glick Schiller et Szanton Blanc (1995); Hannerz (1996); Levitt et Jaworsky (2007); Meintel (1994); Vertovec (2007, 2009, 2020).

<sup>54</sup> Puisque les entrevues réalisées ne précisent pas la nature du soutien transnational dont bénéficie les nouvelles mamans, l'article de Montgomery et al. (2010) donne une idée de l'aide apportée par leurs mères.

### *La garde des enfants*

Dans le cadre de cette recherche, les données ont montré que la présence familiale transnationale bénéficiait aux parents et particulièrement aux femmes, notamment pour la garde des enfants. Autant dans la venue des membres de la famille que dans leur présence virtuelle à travers les dispositifs d'Internet, le soutien qu'ils apportent libère les femmes de ces contraintes, leur permettant de mettre à bien leurs projets.

Meriem, lorsqu'elle a décidé de faire valoir son diplôme de médecin étranger au Canada, elle était non seulement informée de la difficulté de ces procédures, mais aussi de la reprise de la plupart de son cheminement universitaire qu'elle avait pourtant suivi en Algérie. La venue de sa mère lui a permis de débiter ce parcours en confiance, au cœur d'une bulle familiale favorable autant pour Meriem que pour ses enfants :

Déjà avant de quitter Montréal je m'étais renseignée, ce que ça prenait pour reprendre médecine, c'était plus compliqué [dans la province anglophone d'établissement]. Je savais que j'allais devoir retourner au Québec. Je commençais à préparer les examens. Entre-temps, j'ai parrainé maman, parce que c'était laborieux de demander le visa à chaque fois, donc je l'ai parrainée. J'ai dit bon, écoute, je vais reprendre mes études, c'était très important pour moi la qualité de vie des enfants, les mettre à la garderie, non [...] C'était elle leur vraie mère, moi j'étais leur copine [rires]. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Djamila, dans son cas, a bénéficié d'un soutien familial transnational par l'intermédiaire des nouvelles technologies (Internet, Skype). Ils ont permis une communication régulière et à distance, soit une présence constante dans la vie de Djamila à Montréal et celle de ses proches, particulièrement sa sœur qui vivait en Algérie. Lorsque son conjoint n'était pas au domicile, mais en déplacement dans une autre ville du Québec, Djamila travaillait et étudiait à temps partiel. Dans cette situation, elle a utilisé les communications directes et instantanées pour obtenir du soutien de ses proches dans la garde de ses enfants alors âgés de 4 et 9 ans. De ce fait, cela lui a permis d'assister à ses cours lorsqu'aucun autre moyen de garde des enfants n'était disponible :

Ce que je faisais, c'est que j'appelais ma sœur par Skype en Algérie, pis elle restait, elles les regardaient [...] s'il y a de quoi que ça soit, tu me textes. Mais ça ne pouvait pas durer alors ma sœur a décidé de venir pour rester avec les enfants. Elle est restée 6 mois, le temps que je termine mes études. (Djamila, 46 ans, 16 ans d'immigration)

La difficulté d'être isolée de son réseau familial est réelle. Lorsqu'elles bénéficient d'un soutien transnational, certaines femmes comme Djamila sont conscientes qu'il n'est que temporaire :

Ma sœur quand elle venait, je n'avais pas envie de lui laisser mes enfants, je craignais toujours de m'habituer [...] donc il fallait se débrouiller tout seul, on est seul, il le faut.  
(Djamila, 46 ans, 16 ans d'immigration)

Ainsi, étudier ou travailler ne représente donc pas un défi quotidien pour celles qui le désirent. Lorsqu'elles sont soutenues par leur conjoint dans les sphères conjugales et familiales, ou lorsqu'elles reçoivent de l'aide d'un membre de la famille dans la garde des enfants, les femmes peuvent envisager d'entreprendre leur projet et les mener à bien.

#### 4.2.1.3. La présence des co-nationaux

Contrairement à ce que l'on retrouve dans la littérature (Belhassen-Maalaoui, 2008; Chicha, 2009), l'implication sociale et communautaire n'a pas été avantageuse pour la majorité des répondantes, notamment pour obtenir un emploi ou des conseils de carrière. Au contraire, elles ont su bénéficier des liens professionnels entre elles et des membres co-nationaux établis dans les institutions convoitées ou déjà investies, c'est-à-dire dans les entreprises et les universités. Des femmes ont reçu l'appui et les conseils de réseaux d'amies et amis co-nationaux qui les ont guidées dans leur réflexion quant à leur cheminement professionnel.

Rania a directement été en recherche d'emploi après avoir obtenu son diplôme canadien. Elle a déposé sa candidature sans obtenir de réponses ni d'entrevues auprès des entreprises désirées. Face à ces obstacles, elle a décidé de contourner le cheminement officiel de recherche d'emploi et a contacté un ami qui travaillait dans la compagnie multinationale qu'elle convoitait à Montréal, lui étant situé en France. Cette ressource lui a permis d'obtenir un contact dans l'entreprise de Montréal qui, à son tour, l'a dirigé vers un collègue algérien :

Pendant que je lui parlais, il m'a dit, il y a un collègue à moi qui est algérien qui s'appelle [...] et il pourra te donner pleins de conseils, etc. Et ce nom, j'étais sûre de l'avoir déjà entendu quelque part. En fait, il se trouve que j'ai une copine qui était à l'école [...], en fait c'était son oncle! Bah écoute, je vais voir si je peux prendre un café avec lui. Donc je lui ai écrit « bonjour tonton, je pense qu'on s'était déjà parlé une fois, à un événement ou autre, je me demandais si tu pouvais m'aider à revoir mon CV, etc. ». Il m'a dit pas de problème. On s'est vu, il a regardé mon CV, il m'a donné quelques

conseils et il m'a dit « tu sais quoi [...] je vais recommander ton CV et quelqu'un va t'appeler » [...] Il a référé mon CV. (Rania, 30 ans, 9 ans d'immigration)

Djamila, pour sa part, après avoir mis un terme à sa formation en santé, a réfléchi à ce qu'elle pouvait faire. Elle a été encouragée par une amie algérienne à continuer dans une voie pour laquelle elle avait de l'intérêt depuis l'Algérie. En effet, elle avait effectué auparavant un stage en finance qui lui avait plu. Djamila était donc inquiète et se posait des questions quant à son futur à Montréal, mais pour elle, il était question de faire ce qu'il lui plaisait : « on est là, on recommence à zéro autant faire quelque chose qui nous plaît » (Djamila). Son amie algérienne l'a appuyée dans sa quête universitaire. Puisqu'elle cumulait plusieurs d'année d'établissement, son amie l'a aussi aidée à mettre en place son dossier d'admission et son encouragement a permis à Djamila d'entamer un nouveau programme et de « tout refaire ». Par la suite, elle a obtenu de l'aide et des conseils quant au cheminement précis à suivre de la part d'un professeur algérien. Étant informé du marché du travail et des besoins, il a pu diriger Djamila dans les formations recherchées au Québec où les chances d'occuper un emploi, une fois diplômée, étaient élevées. Ce professeur est intervenu plus d'une fois dans le parcours universitaire de Djamila.

Il est intéressant de constater qu'à la différence de Djamila, Aksel n'a pas été conseillée quant à sa formation. En ce qui la concerne, elle a été déçue de ne pas avoir été informée de la situation avant son inscription, elle qui était déjà en formation au Québec depuis une année. Ici, Aksel n'a pas bénéficié d'un quelconque réseau co-national. De ces situations, la présence de personnes maghrébines dans les institutions permet aux femmes d'obtenir un soutien, des conseils et des informations pertinentes. Il existe cependant une différence notable entre la présence des co-nationaux dans des institutions et les réseaux au cœur des espaces communautaires. Les résultats montrent que la première exerce une influence positive sur la trajectoire professionnelle des femmes, tandis que la seconde induit une amorphie professionnelle.

Aussi, la présence de co-nationaux au sein des institutions permet de relever l'existence d'une solidarité intracommunautaire, sans quoi les femmes rencontrées n'auraient pu voir les portes s'ouvrir à elles. Ces personnes-ressources ont manifesté un soutien envers elles, en tant que membres d'un même pays d'origine. Dans le cadre de cette recherche, les participantes qui ont bénéficié de cet appui (et même celles qui n'ont pas eu affaire à ce réseau d'aide

intracommunautaire) expriment ce même sentiment envers celles et ceux qui viendront leur demander leur aide. Précisément, cette entraide fait partie de leur définition du succès :

Le succès, c'est que ma communauté profite de cet apprentissage [...] C'est le partage de tout ce que j'ai acquis, c'est ça qui caractérise mon succès, c'est comme si je deviens la référence pour les autres sans prétention. Je suis devenue pis j'essaye de devenir la source de résolution de problèmes des gens, que ça soit dans le milieu de travail, à régler leurs problèmes familiaux. (Anissa, 60 ans, 33 ans d'immigration)

Aider quelqu'un, tout le monde oui, mais l'Algérien en particulier parce que *alabalek* [*« tu sais », ma traduction*], l'Algérien, il y a quelque chose qu'on nous a mis dans le sang pour faire n'importe quoi pour un autre Algérien, même si j'ai été déçue par certains, mais encore une fois, ma fierté c'est d'orienter quelqu'un et un immigrant et que ça marche, je ferai tout pour ça. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Je pense que tu *succeded* quand tu es assez bien pour pouvoir aider les autres. (Rania, 30 ans, 9 ans d'immigration)

#### 4.2.1.4. Le réseautage et les réseaux de connaissances

Pour certaines, les connaissances faites lors des conférences et dans le milieu de travail québécois leur ont permis d'accéder à des postes.

Lorsqu'elle était en France, Maya s'est vue encouragée par sa professeure à entreprendre un échange universitaire au Québec. Plus tard, soit 10 ans après s'être installée dans la province québécoise, Maya est embauchée par l'intermédiaire d'une connaissance. Précisément, au cours de sa scolarité au Québec, elle s'est présentée à de nombreux réseautages et sa détermination à se créer des liens professionnels lui a permis, un beau jour, de recevoir l'appel d'un contact fait lors d'une activité de réseautage. Louisa, pour sa part, a bénéficié de l'appui d'un collègue rencontré lors d'une précédente mission. Celui-ci a transmis sa candidature auprès de son organisme et cela a permis à Louisa d'être recrutée. Quant à Nizane, c'est un patient qui l'a incitée à réaliser son rêve, devenir avocate. Enfin, Leila a été guidée par une mentore qui l'a « beaucoup soutenue ». Celle-ci lui a permis de débiter son projet professionnel, notamment d'acquérir les compétences et acquis pour être entrepreneure dans le domaine qui l'intéressait.

En résumé, les réseaux familiaux locaux et transnationaux sont garants d'un support, tant affectif, matériel que fonctionnel auprès des répondantes. Ils leur apportent, entre autres, un sentiment de sécurité et de stabilité. En effet, « aux yeux de ses membres, la famille apparaît

comme un repère relativement stable et sécurisant, capable d'apporter non seulement un soutien matériel, mais de répondre aussi aux besoins émotifs des individus » (Le Gall, 2005, p. 37). En contexte migratoire, comme l'ont indiqué Deville-Stœtzl et al. (2012) dans leur étude sur le processus d'établissement des familles maghrébines au Québec, la famille constitue le premier réseau social de l'individu :

[Les réseaux] assurent à une personne qui vit une période d'instabilité le réconfort et la sécurité nécessaires à l'affrontement des changements, lui permettant ainsi de retrouver des repères indispensables à la compréhension et l'appréhension du pays qui l'accueille (Deville-Stœtzl et al., 2012, p. 81).

À travers les entretiens réalisés, l'influence de la famille s'est vu être fondamentale dans le parcours de vie des participantes pour ces mêmes raisons, mais pas uniquement. En effet, la famille influe également sur l'insertion socioprofessionnelle des immigrantes. Précisément, la présence locale du conjoint et la présence transnationale des membres de la famille élargie (la sœur, la mère) permettent de contourner divers obstacles à l'insertion et l'ascension socioprofessionnelle des répondantes<sup>55</sup> (Deville-Stœtzl et al., 2012; Grossetti, 2005; Vatz-Laaroussi, 2009; Vatz-Laaroussi et Bolzman, 2010).

Les entrevues réalisées ont également démontré que les participantes avaient développé et utilisé leurs réseaux professionnels, ce qui leur a permis de voir leurs attentes et leurs projets professionnels aboutis. En effet, l'intérêt qu'elles ont porté pour le réseautage et les connaissances qui s'y développent, ainsi que les réseaux formels locaux, tels que les organismes professionnels, leur ont ouvert l'accès à des ressources extérieures, telles que l'information et des emplois. Le cas de Maya illustre parfaitement ce propos. Enfin, les entretiens ont indiqué qu'une solidarité intracommunautaire liée par des liens ethniques et co-nationaux était présente. Au cœur de celle-ci, des Maghrébines et Maghrébins informaient et offraient des débouchés professionnels à la plupart des répondantes, comme l'ont remarqué Djamila et Rania. La représentation des compatriotes dans les organismes est donc une opportunité d'inclure les personnes immigrantes sur le marché du travail (Chicha, 2009; Nedelcu, 2005).

---

<sup>55</sup> Ces aides permettent de contourner les difficultés liées au processus de reconnaissance des acquis et compétences acquis à l'étranger, au retour aux études et au manque de place dans les services de garde.

## 4.2.2. Un passage par les formations universitaires et techniques

### 4.2.2.1. Venir au Québec en tant qu'étudiante

Anissa, Lydia et Maya sont arrivées au Québec en tant qu'étudiantes. Pour Anissa, il s'agissait d'intégrer une maîtrise à Montréal. Pour Lydia, le baccalauréat a été le premier diplôme acquis au Québec, suivi de la maîtrise et du doctorat. Quant à Maya, elle est arrivée de France grâce à un échange universitaire dans lequel elle a pu étudier à la maîtrise pendant plusieurs mois.

Anissa et Lydia ont travaillé pendant leurs études dans leur champ respectif en partie par l'intermédiaire de leurs professeurs. Anissa a reçu une proposition d'embauche par un professeur à la fin de sa maîtrise et Lydia continue, au moment de l'entrevue, de travailler sur la recherche du sien. Quant à Maya, elle a été encouragée à continuer au doctorat et a eu l'opportunité de travailler pendant ses études. Cependant, elle n'a pas bénéficié de l'aide du corps professoral. Son parcours diffère des autres répondantes :

J'ai donc dû faire mon réseau professionnel seule en allant communiquer seule à des conférences au Québec et à l'étranger et à publier seule toujours dans ma direction de doctorat [...] J'ai beaucoup ramé pour me faire un CV académique digne de pouvoir appliquer sur des postes. (Maya, 39 ans, 13 ans d'immigration)

Les résultats indiquent que débiter son établissement par un cursus universitaire est favorable lorsqu'un réseau peut se faire et que les femmes peuvent en tirer profit. Anissa et Lydia ont profité de ces avantages et Maya semble avoir eu le plus de difficultés à se bâtir une carrière.

Toutefois, les trois répondantes partagent une même détermination à obtenir ce qu'elles désirent. Le parcours de Maya démontre une forte motivation à développer son réseau professionnel, à acquérir de la crédibilité en tant que chercheuse. Lydia est aussi déterminée à se faire une voix dans son milieu :

D'un point de vue carrière, le fait de décrocher ma cotutelle dans un pays étranger, c'est quand même quelque chose de... récompensant, j'étais vraiment contente d'y arriver, de pouvoir vivre en Europe et au Canada, de pouvoir discuter avec des scientifiques qui ont des expertises complètement différentes, des sets de capacités très différentes, c'était vraiment quelque chose qui me tenait à cœur [...] Après, ce qui est du succès strict de carrière, ma maîtrise, je l'ai eu avec un GPA élevé. J'ai fini avec un article, mention excellent du mémoire, c'est la preuve du succès. J'ai fait un stage, j'ai donné des conférences à la maîtrise et pour mon doc, j'ai eu l'idée de mon projet,

j'ai décroché des bourses gouvernementales d'excellence [...] avec des bourses de recherche de voyage, j'ai donné des conférences au doctorat, j'ai un article en soumission, j'ai eu A à mon séminaire étudiant [...] Les gens de l'extérieur pensent que c'est très scolaire parce qu'on a des notes, mais au jour le jour c'est quelque chose de vraiment professionnel, je suis là, je représente mon domaine, je suis en train de devenir une experte dans mon domaine [...] j'ai fait mes preuves, je trouve que c'est quelque chose qui relève du travail plutôt que du scolaire. (Lydia, 27 ans, 9 ans d'immigration)

D'une certaine manière, les résultats démontrent que le fait de venir en tant qu'étudiante est un facteur qui influence le parcours des répondantes. Il est favorable aux femmes lorsqu'elles bénéficient d'un réseau social qui leur permette de mettre à bien leurs compétences, leurs acquis et leurs attentes. Dans son étude sur les femmes hautement qualifiées, Chicha (2009) avait également remarqué l'importance de se constituer un réseau durant la scolarité. De même pour Fortin et al. (2014), pour qui le fait d'étudier permet de développer un réseau de contacts qui contrebalance des difficultés d'obtenir des emplois.

#### 4.2.2.2. Face à la non-reconnaissance des acquis et compétences post-migratoires

Aksel et Meriem ont vécu de la difficulté à s'insérer sur le marché de l'emploi. L'obstacle principal que subissent les populations immigrantes à leur arrivée ne leur a pas été épargné, soit d'être confrontées à la non-reconnaissance de leurs expériences et diplômes antérieurs.

Je trouvais que c'était laborieux et un moment donné je me demandais est-ce qu'il faut absolument reprendre ? Peut-être que je peux faire un autre diplôme. Je regardais en quoi je pouvais étudier, mais finalement, qu'importe les études, quand tu fais des études universitaires c'est un investissement de temps, beaucoup, beaucoup. Imagine avec spécialité, non seulement six ans de médecine, quatre ans de spécialité, dix ans et dans ça, de nombreuses nuits blanches à cause de la spécialité et des gardes, beaucoup de choses, tu te dis nan, je ne peux pas, c'est impossible. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

J'ai commencé à regarder quoi faire, parce que pour moi, c'était primordial que je fasse des études, je savais que je n'allais pas aller plus loin si je ne faisais pas d'études. (Aksel, 36 ans, 9 ans d'immigration)

Pour ces deux participantes, le retour aux études découle de la non-reconnaissance de leurs expériences et diplômes antérieurs et non d'un choix personnel. Dès son arrivée, Aksel a dû entamer une formation, voyant ses diplômes partiellement reconnus. Meriem, pour sa part, n'est pas retournée aux études de suite, mais 5 ans après son arrivée au Canada. Elle a d'ailleurs

envisagé une reconversion professionnelle face au long processus de reconnaissances en tant que médecin diplômée de l'étranger<sup>56</sup>.

#### 4.2.2.3. Pour acquérir ou compléter des acquis et compétences

Djamila, Leila, Louisa et Rania ont entrepris des études dans le pays d'accueil et cela, à différentes étapes de leur parcours professionnel à Montréal. Djamila a repris ses études dès son arrivée. Pour elle, c'était l'occasion de « repartir de zéro », n'ayant pas été satisfaite de sa situation et de son parcours dans son pays d'origine :

Moi ce qui a aidé, c'est que j'ai recommencé à zéro. En fait, c'est une continuité. Oui, c'est à zéro, mais c'est une continuité pour moi, je n'avais pas eu mon bac, donc je n'ai pas pu rentrer à l'université. C'est une continuité, c'est une opportunité. Par contre, quelqu'un qui vient ingénieur, il ne voit pas ça comme une opportunité de continuité [...] C'est toujours agréable d'apprendre, apprendre d'une autre manière, mais on ne voit pas les choses comme ça quand on vient avec des diplômes supérieurs, il faut tout refaire [souffles]. (Djamila, 46 ans, 16 ans d'immigration)

Le cas de Djamila semble être toutefois l'exception à la règle. En effet, la littérature se rejoint à dire que « la réinsertion académique signifie en quelque sorte repartir à zéro » (Rojas-Viger, 2006, p. 32) et est, par conséquent, perçue négativement par l'ensemble des personnes concernées. À titre d'exemple, lorsqu'on confronte le cas de Djamila et celui de Meriem qui a été dans l'obligation de réintégrer les bancs de l'école en raison de la non-reconnaissance de son diplôme de médecin, Djamila était dans une position avantageuse, profitant de l'immigration comme une « opportunité » de vie. Son propos témoigne de cette facilité dont elle est d'ailleurs consciente.

Le passage par les universités du Québec valorise aussi ce nouveau départ en s'assurant une place sur le marché du travail. Dans ce sens, le diplôme québécois assure une confiance et éloigne les craintes d'une ou d'un employeur qu'un éventuel cursus scolaire étranger aurait questionné :

Le fait d'avoir un bac au Québec, qu'ils comprennent, savent ce que tu as étudié, ça m'évite qu'ils posent des questions sur mon bac [en Algérie], sur mes études [en Algérie]. (Djamila, 46 ans, 16 ans d'immigration)

---

<sup>56</sup> Cette situation a engendré une période de déqualification pour ces deux femmes, laquelle est développée dans la section 4.2.3.2.

Leila, pour sa part, travaillait dans le domaine de l'intervention et a suivi de courtes formations de premier cycle afin d'acquérir des connaissances qu'elles mettraient en application dans son emploi. Celles-ci ont été suivies peu de temps après son nouvel emploi, soit un an après son arrivée à Montréal. Au moment de notre rencontre, soit 20 ans après son immigration, Leila entame une maîtrise dans son domaine d'expertise. Pour Louisa, à son arrivée, elle a « réfléchi à [se] réorienter au niveau de [ses] études, professionnelles surtout ». Elle a cherché à acquérir des compétences qu'elle ne possédait pas, débutant son projet professionnel avec son conjoint, à Montréal. En tant que nouvelle cheffe d'entreprise (dans un autre domaine que celui occupé en Belgique), Louisa a donc suivi, elle aussi, deux courtes formations de premier cycle, lesquelles lui ont permis de gérer son entreprise. À la suite d'un divorce, le projet commun tombe à l'eau et Louisa décide d'entamer une maîtrise. Celle-ci lui a permis de consolider ses connaissances, tout en lui apportant d'autres compétences.

Enfin, la décision de Rania de retourner aux études et de se diriger vers un autre domaine que celui dont elle a été diplômée en Algérie fait écho aux difficultés vécues par d'autres participantes, soit la non-reconnaissance de leur capital humain. Rania n'est pas explicite à ce sujet, mais d'une certaine manière, elle a vécu cette barrière à l'emploi. Cependant, plutôt que d'entamer un long processus pour faire valoir ses acquis et compétences, Rania a choisi une autre voie qui lui offrait un nouvel apprentissage et lui assurait une entrée relativement rapide sur le marché du travail :

Je voulais faire un truc qui n'était pas lié à mon background d'ingénieure parce que comme c'est un système qui ne reconnaît pas les équivalences, si jamais je viens pour faire quelque chose en TI, ils vont me redemander de faire des choses que je connais et moi je voulais pas, je suis pas bonne à refaire des choses que je connais parce que je m'ennuie [...] donc je vais faire en sorte de faire un autre diplôme qui n'a rien à voir et ça, ça me permettra d'acquérir une deuxième compétence différente, mais complémentaire, comme ça l'université canadienne reconnaît mon diplôme de l'université algérienne et le marché canadien reconnaît mon diplôme de l'université canadienne et comme ça, je finis avec deux diplômes sans rien à refaire. (Rania, 30 ans, 9 ans d'immigration)

#### 4.2.2.4. Une réorientation professionnelle par passion

Parmi les répondantes, deux ont repris le chemin des études pour réaliser leurs rêves. Aïcha a consacré son parcours scolaire à ses parents et aux sacrifices qu'ils ont faits, en décidant

d'immigrer au Canada. Elle a dédié son choix de carrière au bien-être de ses parents avant de se remettre en question et réaliser qu'elle n'était pas épanouie dans son emploi :

Tous les choix professionnels que je faisais, même pour mes études, je les faisais beaucoup par responsabilité, vis-à-vis de ma famille, d'avoir un bon job pour aider mes parents, je considérai que j'étais vraiment redevable pour tous les sacrifices qu'ils ont faits [...] parce que pour eux, c'était la dégringolade totale, ils avaient une bonne situation en Algérie pour arriver [...] et voir leurs compétences pas du tout reconnues, ils ont tout fait [comme emplois]. (Aïcha, 38 ans, 23 ans d'immigration)

Quant à Nizane, elle a également exprimé le manque d'épanouissement dans son travail. Une rencontre l'a encouragée à entreprendre le métier de ses rêves :

À un moment donné, ça devenait routinier [...] j'aimais mes patients, j'aimais mes collègues, je gagnais bien ma vie et tout, mais vers la fin, je ne peux pas dire que j'étais très épanouie et c'est pour ça que quand j'ai eu cet avocat qui a été en fait l'étincelle qui a fait que j'ai changé de carrière. J'ai vraiment tout laissé, je suis repartie aux études et puis voilà, je n'ai jamais regretté. (Nizane, 61 ans, 36 ans d'immigration)

Au-delà du besoin de réaliser ses rêves et de reprendre le chemin de l'université, les deux participantes ont en commun d'avoir eu une bonne situation financière avant de se reconvertir professionnellement. En effet, Nizane et Aïcha mentionnent avoir eu « un très bon salaire » (Aïcha), ce qui aurait permis d'amorcer plusieurs années d'études, soit de 4 à 7 années supplémentaires. Les deux femmes étaient aussi mariées et la situation professionnelle du mari aurait pu jouer en leur faveur, leur assurant une stabilité et une confiance dans l'accomplissement de leur projet personnel.

En résumé, à l'exception de Samia, toutes les participantes, bien qu'elles soient diplômées dans leur pays d'origine, ont choisi d'entreprendre des études tant au niveau universitaire qu'au sein de formations professionnalisantes au Québec. Les raisons sont multiples : la démarche d'immigration étudiante implique de facto un cheminement scolaire, le désir d'aller chercher de nouvelles connaissances et compétences ou encore, dans l'intention d'occuper l'emploi de ses rêves. Comme l'a remarqué Le Breton (2009) dans son étude sur les trajectoires d'insertion socioprofessionnelle des femmes, « l'obtention d'un diplôme d'études est la première étape à franchir en vue de s'insérer sur le marché du travail, car le diplôme donne un peu plus confiance en soi, plus de sécurité aussi [...] ça va ouvrir des portes [...] » (Le Breton, 2009, p. 141). Mes résultats vont dans ce sens, où l'ensemble des répondantes ont été satisfaites de leur choix, pour

lequel le diplôme leur a assuré un emploi. Également, comme l'a souligné Djamilia, le bagage que les études québécoises octroient permet une reconnaissance auprès des pairs et la motivation des femmes à l'exploiter conçoit le cheminement universitaire comme une influence positive sur leurs parcours. Cependant, pour d'autres, le passage par les études est perçu comme une contrainte puisque « la formation, dite manquante dans le processus de reconnaissance des diplômes viserait plutôt à rediplômer les femmes immigrantes alors qu'elles détiennent déjà des diplômes sur la base desquels elles ont été sélectionnées » (Chouakri, 2019, p. 16). À titre d'exemple, pour Meriem, médecin diplômée de l'étranger, la décision de reprendre les études relève d'une obligation et non d'un choix personnel (Blain, 2006, 2016; Blain et al., 2014). En effet, détenant une profession réglementée au Québec, son retour aux études lui a été imposé afin d'exercer sa spécialité (Blain et al., 2012; Zietsma, 2010).

#### 4.2.3. La présence d'obstacles d'ordre systémique

Bien que les femmes rencontrées considèrent avoir réussi, cela ne signifie pas qu'elles n'aient rencontré aucun obstacle dans leur parcours à Montréal. Au contraire, certaines dont Louisa et Maya ont vécu le racisme et des pratiques discriminatoires au sein de leur milieu de travail ainsi qu'à l'université. D'autres, telles que Aksel, Meriem, Samia ont essuyé la non-reconnaissance de leurs compétences et connaissances acquises à l'étranger.

##### 4.2.3.1. Le racisme et la discrimination

Aksel, Louisa et Maya ont perçu le racisme et la discrimination. De ces trois femmes, Louisa est celle qui l'a subi le plus, non seulement dans le milieu universitaire, mais aussi sur le marché du travail québécois. Ses témoignages résument l'atmosphère néfaste vécue :

Beaucoup de frustration en tant que femme et en tant qu'immigrante. Je n'avais jamais connu ça en Belgique bien que je vienne d'un pays vivant le racisme envers les immigrants. Lorsque j'ai fait mon stage de deux ans, j'ai vraiment aimé [...], mais quand j'ai commencé les études, quand je me suis installée aux études, j'ai été confrontée à de la discrimination et ça ce n'est pas évident surtout dans les travaux d'équipe. Le fait qu'on sous-estime nos compétences et acquis, en venant de Belgique ce n'était pas la barrière du pays, mais c'était la barrière de l'origine de laquelle j'étais et c'était aussi assimilé à la religion aussi. Il y avait toujours des réticences et les travaux d'équipe, on se retrouvait surtout entre immigrants et immigrantes. (Louisa, 50 ans, 16 ans d'immigration)

#### 4.2.3.2. La non-reconnaissance des expériences et diplômes antérieurs

Aksel, Leila, Meriem et Samia ont assisté à la dévaluation de leurs compétences et connaissances acquises en Algérie. À titre d'exemple, Samia n'était pas informée de la régularisation de son emploi au Québec. Elle a été confrontée à ce grand obstacle en arrivant au Québec et a fini par abandonner son intention d'être professeure à l'université :

Je suis arrivée trop optimiste, je m'attendais pas à ce qu'il y ait des obstacles pour trouver un job parce que je me suis dit, une enseignante en langue va trouver facilement [...] Je me suis déplacée dans les universités, j'étais naïve, je me suis déplacée dans des écoles secondaires à côté de chez moi, on m'a dit qu'il fallait que je me dirige vers la commission scolaire et je savais pas ça [...] Quand j'ai contacté la commission scolaire ils m'ont dit qu'il faut vraiment un permis d'enseignement, j'ai enseigné à l'université, je vais pas enseigner les secondaires et tout, je voulais les universités et c'était pas évident il a fallu faire deux, trois ans d'université et moi j'étais pas prête, franchement, parce que j'ai quand même de l'expérience en dehors de l'Algérie et ils n'ont pas reconnu ça, ils ont reconnu ma maîtrise en langue et traduction, mais mon expérience est plus en enseignement des langues. Mais bon, c'est ça. Entre-temps j'ai fait [une formation en ligne] pour pouvoir enseigner ici, pour les adultes, dans les centres professionnels, mais j'ai rencontré le même problème. C'est qu'ils demandent un permis d'enseignement du Ministère et il faut se diriger vers la commission scolaire, et il faut commencer sur appel après un bon bout de temps et tout un tralala. J'ai dit c'est bon, fini l'enseignement, j'ai détourné mon attention carrément. (Samia, 50 ans, 8 ans d'immigration)

En bref, les barrières majeures à l'insertion socioprofessionnelle, en d'autres mots, les pratiques discriminatoires et la non-reconnaissance du capital humain antérieur, étaient présentes dans certains parcours migratoires des participantes. Il existe un consensus dans la littérature, dans lequel les obstacles structurels et systémiques existent autant dans le milieu du travail que dans le milieu universitaire (Arcand et al., 2009; Belhassen-Maalaoui, 2009; Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Chouakri, 2019; Germain, 2013; Rojas-Viger, 2006). Les résultats démontrent qu'ils persistent et que les femmes qui vivent un succès n'en ont pas été épargnées, bien au contraire. Contraintes par la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leurs compétences, Aksel, Leila, Meriem et Samia, ont été dans l'obligation de revoir leurs projets. D'autres femmes se sont senties découragées aussitôt informées de cette procédure, tel a été le cas pour Samia qui s'est sentie dévalorisée (Chicha et Charest, 2009). Ces situations font écho aux nombreuses recherches ayant mis en lumière la non-reconnaissance des acquis et compétences et les emplois déqualifiés qui en découlent (Ben Soltane, 2017; Chicha, 2009; 2012; Chicha et

Charest, 2008; Houle et Yssaad, 2010; Li, 2003; Reitz, 2007; Zietsma, 2010). Dans le cas de Meriem, elle a vécu l'engrenage de l'emploi sous-qualifié pendant plusieurs années avant d'entamer les démarches de reconnaissance de son titre de médecin de l'international (Bardai, 2010; Blain et al., 2014; Chicha, 2009; Sharieff et Zakus, 2006). D'ailleurs, son parcours fait écho à ceux que Blain et al. (2014) avaient rencontré lors de leur étude sur les personnes immigrantes médecins et diplômées de l'étranger :

Pour les autres « requalifiés », que nous nommons « les batailleurs », cela s'est fait au prix de démarches intenses, semées d'embûches. Le processus est éprouvant tant du point de vue humain que financier et s'étale sur plusieurs années (entre trois et dix ans) : via l'obtention du permis restrictif comme spécialiste ou suite à la résidence. Pour ces derniers, il peut y avoir des « compromis » professionnels (un spécialiste opte pour la médecine familiale ou un professeur surspécialisé devient simple spécialiste) (Blain et al., 2014, p. 145).

Leurs données indiquent que différentes stratégies sont mises en application par les médecins de l'étranger face à leur difficile insertion socioprofessionnelle sur le marché du travail québécois. En dépit de leur sentiment de vocation professionnelle, certains changent de carrière ou se reconvertissent dans des postes techniques dans le domaine de la santé (Blain et al., 2014). D'autres sont forcées de quitter le pays (Nedelcu, 2005). Les résultats de cette présente recherche viennent quelque peu nuancer l'étude de Blain et al. (2014). Meriem, bien qu'elle fût contrainte de faire reconnaître ses acquis professionnels en arrivant au Québec, elle a été encouragée à entreprendre une autre spécialité, d'autant plus pointue. Son engagement émotionnel lié à son expertise pré-migratoire et au corps professoral algérien a été la source de cette motivation.

#### 4.2.4. La mobilité professionnelle

Depuis leur arrivée au Québec, la trajectoire professionnelle des femmes a été ascendante, descendante ou neutre. Toutes les participantes à cette recherche ont connu cette mobilité professionnelle, qu'elle débute dès l'établissement à Montréal (Leila, Louisa, Nizane), après l'obtention d'un diplôme ou pendant les études (Aïcha, Anissa, Djamila, Lydia, Maya, Sofia, Rania), mais aussi sous l'effet de la non-reconnaissance des diplômes (Aksel, Meriem, Samia). Ce dernier est d'ailleurs un obstacle à une mobilité ascendante et le sentiment de déclassement qu'il induit est perçu différemment par les femmes concernées.

### *La mobilité professionnelle, la non-reconnaissance des diplômés et la déqualification*

D'un point de vue objectif, à savoir si l'on considère le niveau d'adéquation entre les études pré-migratoires et l'emploi occupé à l'immigration, toutes les participantes ont vécu de la déqualification. Cependant, les données montrent que les femmes qui témoignent de cette barrière ne réagissent pas de la même manière (Aksel, Leila, Meriem et Samia). Elles agissent différemment et leurs perceptions varient, selon leurs attentes et leurs ambitions.

Samia a suivi une formation en ligne, mais celle-ci ne lui a pas délivré le permis d'enseignement nécessaire pour pratiquer au Québec. Après avoir constaté l'impossibilité de voir ses attentes comblées, elle a été dirigée vers le bénévolat « parce qu'on m'a dit ici, ça va te servir dans le domaine que tu fais » (Samia), en plus d'avoir été contrainte de demander les prestations de l'aide sociale. Cette implication sociale n'a pas été concluante<sup>57</sup>. Par la suite, Samia a pu voir son autre expertise reconnue, ce qui lui a permis d'acquérir un emploi « dans le vif de ma formation, de mon diplôme » (Samia). À défaut d'avoir pu travailler dans celui qu'elle souhaitait dès son arrivée et dans lequel elle avait le plus d'expériences, son autre diplôme lui a permis de voir sa seconde expertise considérée au Québec. Lors de ses premières années d'établissement, Samia a vécu une mobilité professionnelle descendante caractérisée par de la déqualification. Elle estime aussi avoir subi une dévaluation de soi et de ses compétences. Ce sentiment s'est finalement traduit par de la résilience, pour ses enfants :

J'ai vécu des expériences vraiment réussies, mais des expériences où j'ai été déçue, beaucoup [...] J'ai été déçue parce que je valais mieux que ça, mais je n'ai pas reçu ce que je voulais, mais bon, quand même, je vais relever le défi. Pourquoi? Parce que mon objectif c'est de donner du courage à mes enfants [...] Ça m'a donné de la force pour chercher ailleurs et c'est ça qui m'a guidée vers la réussite. (Samia, 50 ans, 8 ans d'immigration)

Aksel, pour sa part, était informée de la difficulté à faire valoir ses compétences et ses diplômes pourtant acquis en France. À son arrivée, elle a décidé de repartir sur les bancs scolaires<sup>58</sup>. Entre-temps, elle a cumulé des emplois alimentaires. À la différence de Samia, Aksel ne considère pas *subir* cette déqualification et sa mobilité professionnelle descendante n'a été que temporaire. Il

---

<sup>57</sup> Ce point est développé au chapitre suivant (section 5.1.1.4).

<sup>58</sup> Voir section 4.2.2.2. pour plus d'informations concernant le retour aux études de ces participantes.

s'agissait pour elle d'un choix personnel. En effet, son récit démontre qu'elle s'est stratégiquement déqualifiée « le temps de faire la reconnaissance de nos études, nos diplômes » (Aksel), en occupant un emploi de réceptionniste chez un particulier. Son époux a fait de même et le couple a eu un parcours de reconnaissance des diplômes et un retour aux études au Québec similaire, l'un et l'autre. Ils ont choisi une formation professionnalisante de courte durée qui promettait une insertion rapide sur le marché du travail en acquérant de l'expérience dès la formation entamée :

J'ai réfléchi, j'ai vu que j'avais un enfant d'un an et avec la maîtrise qualifiante, c'est-à-dire après deux cours en enseignement, on pouvait déjà enseigner. Donc, je me suis dit, à raison de deux cours par semaine, le soir de 18 à 21 heures, ça me laissait la possibilité de travailler et de faire cette maîtrise sur quatre ans. (Aksel, 36 ans, 9 ans d'immigration)

Quant à Meriem, à son arrivée, elle considérait que son conjoint « avait plus de chance de travailler dans son domaine » (Meriem). Elle n'a pas entamé un retour aux études immédiat, consciente de l'investissement que cela allait lui imposer. Lors de ses premiers moments au Canada, elle considère avoir vécu « de l'euphorie un peu, j'apprenais ma nouvelle vie [...] » (Meriem). Ce sentiment a perduré, jusqu'au moment où l'unique salaire du conjoint ne permettait plus de combler les besoins de la famille. Par conséquent, elle a commencé à travailler. Ce nouvel emploi répondait aux besoins de la maisonnée, mais l'éloignait au fil des mois du processus de reconnaissance de son titre médical. Meriem était confortable dans cette mobilité professionnelle descendante, bien que celle-ci réponde certes à un choix personnel, mais aussi à des contraintes financières et structurelles (non-reconnaissance) :

Encore une fois, c'est un autre départ et je n'avais pas le temps d'étudier pour ma médecine [...] je mettais beaucoup d'énergie dedans et j'oubliais la médecine un peu et pour moi, à ce moment-là, c'était la preuve qu'on peut vivre sans faire médecine, la vie continue. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Par la suite, Meriem s'est retrouvée dans l'engrenage de l'emploi sous-qualifié. Après réflexion, elle a fini par ne plus considérer cette occupation sur du long terme. La participante s'est remise en question quant à l'inadéquation de son statut pré-migratoire et post-migratoire :

À partir du moment où c'était devenu routinier, un an après, à partir du moment où je commençais à avoir plus de temps pour réfléchir, je me suis rendu compte que j'étais vraiment déprimée sans l'appeler dépression [...] Il n'y a pas de sous-métier, mais je

m'en voulais, je me suis dit : tu es venue pour ça ? [...] Puis, je me suis dit bon, je me secoue ou...il faut faire quelque chose, je pouvais plus continuer. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Lorsqu'elle a entamé les démarches pour faire valoir son titre professionnel, Meriem n'a pas « voulu [se] faciliter la tâche » (Meriem) et s'est dirigée vers une autre spécialité, considérant aussi que reprendre celle pratiquée en Algérie était une offense à ses professeures et professeurs:

J'étais en train de voir tous mes profs qui se sont investis en moi en Algérie, et pour moi c'est comme les trahir parce qu'accepter de refaire [sa spécialité] c'est comme si que j'allais chercher quelque chose qui n'était pas complet. C'est-à-dire, oh mince, ma formation, il manque quelque chose, je vais la compléter. J'ai dit par respect pour mes profs, des gens qui ont cru en moi [...] J'ai fermé tout. Là, je vais avoir un diplôme canadien, je ne veux plus entendre le mot « diplômée hors Canada ». On dirait que tu portes une tare, comme s'il te manque quelque chose, que tu es sous-médecin. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Ses propos témoignent du sentiment de dévalorisation de soi qu'elle perçoit, engendré par le phénomène de la non-reconnaissance du capital humain étranger au Québec :

J'ai eu ce diplôme, ce fameux diplôme canadien, sincèrement, du point de vue connaissances, je n'ai rien appris de plus [...] Finalement, je ne vois pas pourquoi ce n'est pas possible de faire ton métier même si tu as émigré. On ne m'a jamais prouvé que j'avais des lacunes. En tant qu'immigrant de pays...ils nous ont fait croire qu'on était sous-développé, que le diplôme canadien ou français est meilleur, ce n'est pas vrai. Je n'ai jamais vu ou perçu qu'ils étaient plus intelligents que moi. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Enfin, la déqualification professionnelle peut être imputée également par des proches. C'est le cas de Leila qui, à son arrivée, a vu son premier mari lui imposer un emploi dans une manufacture :

Je m'attendais à mon arrivée à prendre mon temps, à trouver un travail qui me convienne [...] En Algérie, j'étais cadre et je me suis dit que je vais prendre mon temps pour trouver un bon emploi même si ce n'est pas en [sa spécialité] et lui [son mari] en arrivant, il m'a dit qu'il faut que je travaille, c'était les premiers jours. Il m'avait déjà donné des trucs pour travailler dans des manufactures et moi j'étais...non, je pensais que j'allais avoir un peu de temps [...] Je m'attendais à ne pas trouver un travail équivalent, mais au moins pas dans des manufactures, avec tout le respect que j'ai pour cet emploi, je me voyais pas la semaine d'après dans une manufacture. (Leila, 54 ans, 20 ans d'immigration)

### *La mobilité professionnelle et l'entrepreneuriat*

Au moment de la rencontre, Louisa et Leila sont entrepreneures. Les deux femmes ont, au fil de leur établissement, connu une mobilité professionnelle sinueuse. Les expériences tant positives que négatives sillonnent leur parcours au Québec.

Louisa était entrepreneure et artiste dans son pays d'origine. À son arrivée au Québec, elle a acheté une franchise dans un autre domaine. D'une certaine manière, elle a gardé son titre, mais ce nouveau secteur l'a conduite à développer de nouvelles compétences et connaissances. Par la suite, elle a connu une mobilité professionnelle vacillante où finalement, les expériences de vie négatives ont pris le dessus et Louisa s'est remise en question. La pandémie liée à la Covid-19 l'a encouragée à revoir ses attentes et l'entrepreneuriat est une stratégie qu'elle a décidé de suivre afin de contourner les obstacles qu'elle ne souhaite plus affronter :

Là je suis dans une remise en question, quelles directions je vais aller [...] Ça se peut que je me lance dans l'entrepreneuriat justement parce que repartir la machine, aller renvoyer des CV, rechercher quelque chose, je suis un peu fatiguée. (Louisa, 50 ans, 16 ans d'immigration)

Quant à Leila, la décision n'a pas été prise dans les premières années d'établissement, mais plus tard, lorsque sa trajectoire professionnelle a été bien entamée, après avoir vécu aussi des expériences tant positives que négatives. L'idée de se diriger vers l'entrepreneuriat s'avère être le fruit d'une rencontre.

Ainsi, l'étude du parcours de vie des participantes a démontré que les trajectoires professionnelles des participantes n'étaient ni linéaires ni figées. Depuis leur arrivée sur le marché du travail, elles ont oscillé pour définir, au moment de la rencontre, une mobilité professionnelle ascendante ou neutre, tant dans la concordance des études, des diplômes et de l'emploi occupé, que dans leur perception de leur situation professionnelle (Galarneau et Morissette 2004; Renaud et Cayn 2006; Renaud et al., 2001). C'est le cas pour Aïcha, Aksel, Anissa, Djamilia, Maya, Meriem, Nizane et Samia. Mais aussi de Sofia et Rania qui, récemment diplômées, se sont directement insérées sur le marché de l'emploi et travaillent dans leur domaine respectif. Néanmoins, le témoignage de Samia semble insister sur la persistance d'une mobilité descendante depuis son arrivée (McCoy et Masuch, 2007). Ce n'est que récemment qu'elle apprécie sa position,

principalement parce que son emploi est en accord avec ses compétences et acquis pré-migratoires et qu'il lui permet de concilier sa vie professionnelle et familiale. Enfin, la mobilité professionnelle sinueuse de Louisa résulte de plusieurs facteurs. Selon Bauder (2003), la présence d'un « mur de verre »<sup>59</sup> provoque une marginalisation des immigrantes hors de certains emplois. Les femmes immigrantes, racialisées et diplômées le sont davantage (Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008). Ainsi, à la différence des femmes interrogées par Giroux (2011), certaines des répondantes à cette recherche se considèrent bloquées dans des postes déqualifiés, telle que Louisa qui le vit comme une situation de discrimination et d'injustice. L'entrepreneuriat est une stratégie de contournement dont elle a usé.

#### 4.2.5. Celles qui ont brisé le « plafond de verre » : à quel prix ?

Le « plafond de verre » est une barrière invisible à laquelle se heurtent les femmes dans leur ascension professionnelle ou dans l'accession à des postes à hautes responsabilités<sup>60</sup> (Laufer et Muller, 2011). Eagly et Carli (2007) parlent de « labyrinthe », puisqu'en tant que femmes, « il ne s'agit pas du plafond de verre, mais de la somme des nombreux obstacles qui jalonnent [leur] chemin » (ma traduction, Eagly et Carli, 2007, p. 63). Selon Cardu et Costalat-Founeau (2015), « les facteurs explicatifs de l'existence d'un plafond de verre résideraient ici dans les stéréotypes et préjugés (44%), l'exclusion des réseaux informels (31%) de même que les responsabilités familiales » (Cardu et Costalat-Founeau, 2015, p. 310).

Quant aux femmes immigrantes et racialisées, elles sont les plus enclines à endurer ces inégalités et sont confrontées à ce que Chicha appelle le « plafond de béton » (Chicha, 2009). À titre d'exemple, l'entrevue réalisée avec Louisa témoigne d'un blocage de certains postes qu'elle convoitait en raison de pratiques discriminatoires qui prenaient place dans son milieu de travail :

S'il y avait des postes qui s'ouvraient oui [...], mais ça ne m'a jamais été proposé, mais c'était pour des Québécois qui étaient avec moi en contrat [...] Ils leur ont offert les postes [...] moi, ils voulaient mon expertise sur le terrain [...] J'ai commencé à me poser des questions un moment donné [...] Ce n'est pas facile, autant que tu viennes de France, de Belgique où le racisme est très marqué, ce n'est pas caché, mais au Québec,

---

<sup>59</sup> Cette barrière à l'insertion et l'ascension professionnelle des femmes est développée dans la section 4.2.5.

<sup>60</sup> Voir aussi Marchand et al. (2007); Martin (2006); Sanchez-Masas et Casini (2005); Schweitzer (2009).

j'ai l'impression que c'est caché [...] on le découvre sur le terrain. (Louisa, 50 ans, 16 ans d'immigration)

À la lumière des différents obstacles à l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes – et racialisées – présentés dans le premier chapitre et de l'analyse des résultats obtenus, le « plafond de verre » intervient de manière précoce dans les trajectoires professionnelles et ne répond pas uniquement aux postes à responsabilités (Chicha, 2009, 2012). Tel est le cas du premier emploi obtenu par les personnes immigrantes au Québec qui correspond rarement aux diplômes et formations pour lesquels elles ont été sélectionnées (McCoy et Masuch, 2007). Celui-ci implique des situations de déqualification professionnelle (Chicha 2009, 2012) et, par conséquent, la mise en place d'un « plafond de verre » par lequel l'ascension professionnelle et l'ouverture à des postes professionnels leur sont inaccessibles. La littérature et les résultats obtenus dans le cadre de cette recherche démontrent que ces situations marquent les trajectoires professionnelles des personnes immigrantes qui sont les plus scolarisées (Blain, 2006) et celles aux professions réglementées (Chicha, 2012).

Dans une perspective genrée, les femmes immigrantes sont le plus enclines à se déqualifier en raison de l'intersectionnalité des discriminations dont elles font l'objet (Chicha, 2009, 2012). Les premiers emplois qu'elles occupent les retranchent dans la précarité, au risque de tomber dans un engrenage (Belhassen-Maalaoui, 2008a; Ben Soltane, 2017; Cardu, 2007; Cardu et Sanschagrín, 2002; Chicha, 2009, 2012; Vatz-Laaroussi, 2008). Également, au cœur des stratégies familiales mises en place, ces premières expériences professionnelles sont bien souvent le fruit de « l'emploi de survie [qui] survient au moment où leurs ressources financières initiales diminuent dramatiquement » (Nedelcu, 2005, p. 15), comme l'a vécu Meriem.

De manière générale, l'impact du « plafond de verre » sur les personnes immigrantes relève d'un « parcours du combattant » (Chicha, 2009), comme Anissa l'a mentionné. Celui-ci demande aux femmes rencontrées de s'investir doublement :

Parce qu'on est des femmes et parce qu'on est aussi des femmes racisées, issues de l'immigration, on sait qu'on a des obstacles plus que les autres et donc il faut absolument faire plus. (Aïcha, 38 ans, 23 ans d'immigration)

Je ne vois pas pourquoi je ne performerai pas ou je ne serai pas capable et à chaque fois, ce n'était jamais assez. J'ai fait [pleins d'implications et des formations] on dirait qu'à chaque fois, ce n'était jamais assez. (Meriem, 56 ans, 22 ans d'immigration)

Des répondantes, Maya est celle qui évoque le plus ce fardeau dans son ascension professionnelle et les difficultés qu'elle a dû contrepasser afin d'occuper un emploi qu'elle estimait à la hauteur de ses attentes et de ses compétences. Elle témoigne d'un long parcours tourmenté, ayant impacté sa santé mentale :

On nous pousse ici en tant que femme et en tant qu'immigrante à toujours faire plus que les autres tout en acceptant de repartir de zéro. J'ai pris un long congé pour me reposer, j'étais officiellement en épuisement professionnel, je ne voulais plus faire autant d'efforts. (Maya, 39 ans, 13 ans d'immigration)

Les résultats exposent l'existence du « plafond de verre ». Quelques participantes à cette recherche ont brisé cette barrière invisible, certaines plus facilement, comme Djamila et Rania<sup>61</sup>, et d'autres, comme Maya et Meriem, au prix de sacrifices, de beaucoup d'efforts et d'épuisement professionnel. Quant à l'occupation d'un premier emploi non qualifié, celui-ci n'est pas un gage d'accès à un emploi qualifié comme le stipulait Bastien (2011), bien au contraire. En effet, la littérature qui recense la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes dans le pays d'accueil et les résultats de cette recherche permettent de remettre en question la pertinence de la première expérience professionnelle québécoise.

En somme, les participantes ont été influencées dans les choix, les décisions et les actes qu'elles ont entrepris, et ce, depuis leur pays d'origine. Néanmoins, les récits de vie ont montré que les femmes possédaient une capacité d'autoréflexivité, soit celle de prendre des décisions et de répondre à leurs ambitions personnelles. Elles se sont montrées capables d'agir, et cela, au-delà des normes, quitte à se diriger à l'encontre de leur famille. Dans le pays d'établissement, le parcours de vie des répondantes a indiqué la présence de plusieurs obstacles sur leur chemin, mais aussi l'existence d'éléments qui ont facilité leur insertion et leur ascension socioprofessionnelle à Montréal. Dans le prochain et dernier chapitre, l'attention sera portée sur

---

<sup>61</sup> La culture des promotions a trait à la taille de l'entreprise. Djamila et Rania travaillent dans de grandes entreprises et plusieurs promotions leur ont été proposées. Aussi, Djamila a deux enfants, sa sœur les gardaient, elle avait accès à une garderie et les responsabilités familiales étaient partagées équitablement entre le couple. Elle considère ne pas avoir vécu de racisme ni de discrimination. Du côté de Rania, elle est célibataire, sans enfant et bénéficie aussi des avantages d'une grande entreprise, à se voir offrir des avancées professionnelles.

les facteurs qui ont influencé positivement les parcours des femmes rencontrées ainsi que ceux qui ont été au cœur de leur réussite.



## **Chapitre 5 – Discussion générale**

Le précédent chapitre analyse les parcours de vie des participantes et formule les principaux constats qui s'en dégagent. La première partie de ce cinquième et dernier chapitre identifie les différents éléments qui sont au cœur de la réussite des femmes rencontrées. Ceux-ci concernent l'accès à l'information, l'importance des liens sociaux, familiaux et ceux entre les individus de même origine nationale ainsi que le réseautage. Les habiletés interpersonnelles sont désignées comme étant des éléments facilitateurs. La voie de l'éducation, celle de l'entrepreneuriat et les éléments qui permettent de concilier la vie familiale, professionnelle et les études, à savoir la flexibilité des formations et l'accès à un service de garde sont également identifiés comme étant des éléments au cœur de la réussite des participantes. L'agentivité et les réseaux qui sont les facteurs clés de la réussite des répondantes clôturent cette section. Enfin, la dernière partie de ce chapitre entreprend une synthèse des grandes conclusions de cette recherche et informe de la pertinence et des limites de cette dernière, pour ensuite ouvrir la réflexion sur des études ultérieures.

### **5.1. Identification des éléments au cœur de la réussite des femmes**

#### **5.1.1. Les éléments de sociabilité**

La sociabilité peut s'entendre comme étant l'ensemble des interactions sociales qu'un individu développe au quotidien (Dang Nguyen et Lethiais, 2016). Elle se présente sous plusieurs formes, notamment à travers l'accès à une information fiable et actualisée, par les liens conjugaux et parentaux ainsi que par les liens familiaux transnationaux. Elle se présente également dans les liens construits et développés au sein des activités de réseautage et entre les personnes de même origine nationale. Dans cette recherche, ces liens sociaux se sont montrés significatifs dans l'insertion socioprofessionnelle des participantes rencontrées.

#### 5.1.1.1. L'accès à l'information fiable et à jour

La recherche a montré que l'accès à l'information fiable et actualisée jouait un rôle important dans l'insertion socioprofessionnelle des femmes rencontrées. En effet, Béji et Pellerin (2010) ont mis en exergue le rôle de l'information dans l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Leur étude démontre que :

La recherche de l'information pertinente est la pierre angulaire du processus d'intégration. Cependant, analyser les flux informationnels qui jalonnent le processus migratoire n'est pas simple. La nature de l'information, sa qualité et les sources d'information utilisées évoluent assez rapidement et dépendent d'effets temporels, culturels, de perception, de dispersion et de signal (Béji et Pellerin, 2010, p. 576).

Toutes les femmes rencontrées évoquent la recherche de l'information pertinente. En l'occurrence, elles conseillent les futures immigrantes à aller chercher personnellement la bonne information auprès des sources fiables et ainsi écarter tous les risques d'obtenir des informations inexactes. Précisément, il s'agit de s'informer à chaque étape du parcours migratoire, et cela dès la naissance du projet migratoire (Béji et Pellerin, 2010). À titre d'exemple, Aksel et son conjoint se sont préparés et ont cherché de l'information afin d'optimiser leur établissement à Montréal et leur insertion sur le marché du travail :

C'était rapide pour nous [...] Quand on a fait nos démarches, en cherchant un peu, on a trouvé la liste des emplois prioritaires. Moi je n'étais pas dans cette liste-là, mais mon mari faisait partie de cette liste. J'ai regardé dans quoi je pouvais m'en aller, je savais que c'était la santé le plus intéressant pour moi. (Aksel, 36 ans, 9 ans d'immigration)

Ainsi, comme l'avaient prédit Béji et Pellerin (2010), l'information est un élément clé dans l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Les données permettent d'assurer qu'elle a son rôle dans la réussite. Nonobstant la responsabilité des actrices et des acteurs<sup>62</sup> intervenant dans l'arrimage des individus sur le marché du travail quant à la qualité, la transparence et la convergence des informations (Béji et Pellerin, 2010), les personnes immigrantes qui cherchent par elles-mêmes l'information fiable et actualisée auprès des instances concernées s'avère être une voie de réussite. Comme le conseille Djamilia :

---

<sup>62</sup> En tant qu'actrices et acteurs, sont entendus les instances gouvernementales ainsi que les intervenantes et intervenants aidant les personnes immigrantes dans leur insertion sur le marché du travail québécois.

Mon conseil, c'est de prendre le temps de se renseigner, de se renseigner à la source, parce que chaque cas est particulier. Elle peut ne pas réussir en suivant le même parcours que moi et elle extrêmement mieux réussir que moi. Ça dépend, chaque cas est unique. Alors il faut commencer à faire ses recherches, ça prend du temps l'immigration, c'est quoi le marché du travail, etc. (Djamila, 46 ans, 16 ans d'immigration)

#### 5.1.1.2. L'importance des liens conjugaux et parentaux

Dans un contexte migratoire où les personnes immigrantes se retrouvent éloignées de leurs réseaux sociaux proches habituels, les femmes immigrantes sont celles qui sont les plus enclines à vivre ce manque (Cardu et Sanschagrin, 2002). À travers l'éloignement de ces réseaux traditionnels d'aide, la plupart des femmes rencontrées ont évoqué que leur conjoint assurait une place centrale dans leur parcours post-migratoire. Pour plusieurs, l'époux est la source principale de soutien psychologique, émotionnel et moral et sa présence est favorable à leur développement social, personnel et professionnel. Cet appui du conjoint avait aussi été remarqué par Chicha et Deraedt (2009), Blain et al. (2018), Castro et Villeneuve (2019) ainsi que Laufer (2005), pour qui « l'adéquation de la réussite est décrite sur [...] un soutien sans faille du compagnon [...] » (Laufer, 2005, p. 21). Dans son étude sur la réussite des femmes immigrantes, Giroux (2011) avait également identifié cette source de motivation, de confiance et de réconfort qui supportait ses répondantes devant les défis de leurs projets de vie, notamment professionnels. Certaines de mes interlocutrices avaient également insisté sur un esprit de collaboration, de partenariat, de concertation et de communication au sein du couple. Entendus comme des partenaires de vie, ils s'accordent et travaillent au cœur d'un projet commun : « on fait ça ensemble, on est une équipe, tout ce que je pourrais engendrer comme changement va l'impacter, c'est inévitable » (Sofia).

Dans les écrits, la stabilité professionnelle et économique du mari facilite aussi l'insertion socioéconomique des conjointes (Castro et Villeneuve, 2019; Chicha et Deraedt, 2009), ce qui ne peut être omis dans cette recherche. En effet, bien que cette caractéristique ne ressorte pas explicitement des entrevues, elle aurait contribué positivement à l'insertion professionnelle des participantes, en leur permettant de réaliser leurs projets, confiantes et apaisées par la stabilité du foyer assurée par l'époux. Toutefois, les cas de Nizane et Aïcha viennent nuancer ces

interprétations. En effet, en déclarant avoir reçu personnellement de « très bons salaires » (Aïcha), cela les aurait encouragées à se requalifier par passion, en ayant des ressources financières pour débiter ce nouveau chemin. Cette particularité indique ainsi que la situation et la stabilité financière autant du conjoint que celle de la conjointe est rassurante pour répondre à leurs objectifs et entreprendre leurs propres projets.

L'immigration et l'isolement des réseaux de soutien traditionnels transforment les dynamiques familiales, particulièrement celles au sein du couple. Précisément, la nucléarisation de la famille implique une restructuration des relations et des rôles conjugaux ainsi qu'une présence plus importante de l'époux dans la maisonnée, particulièrement auprès de la femme (Battaglini et al. 2000; Gervais et al., 2009). La transformation de ces rôles de genre concerne principalement la paternité<sup>63</sup> (Battaglini et al., 2002a, 2002b; Fortin et Le Gall, 2012). En effet, « l'immigration constitue une expérience favorisant l'émergence d'exceptions aux normes qui prévalaient au pays d'origine quant aux valeurs et aux comportements paternels » (Battaglini et al., 2002b, p. 177). Dans leur étude sur les mères immigrantes en situation périnatale, Battaglini et al. (2000) avaient relevé que pour la moitié d'entre elles, l'implication de leur conjoint aurait été différente, voire moindre au pays d'origine. Comme en témoigne une de leur répondante algérienne : « Bien sûr c'est différent (hic!). Y a trop de pressions [là-bas]. Il lui serait interdit de m'aider. Ses parents se moqueraient de lui s'il le faisait » (Battaglini et al., 2000, p. 93).

Dans le cadre de ce mémoire, les participantes ne mentionnent pas l'implication (ou non) du conjoint dans leur pays d'origine ni ne définissent la nature de son « engagement paternel » (Gervais et al., 2009) dans leur parcours à Montréal. Néanmoins, elles viennent confirmer les conclusions des précédentes recherches, où à l'immigration, l'époux est présent auprès de la conjointe. Comme le mentionne le quatrième chapitre, les conjoints des répondantes s'impliquent activement dans leur paternité. Cela participe à un équilibre de vie qui est favorable à l'émancipation professionnelle des femmes rencontrées.

---

<sup>63</sup> Voir aussi Dyke et Saucier (2000); Gervais et al. (2009); Le Gall et al. (2009).

Il en est de même pour la division sexuelle des tâches domestiques, dans laquelle elles incombent traditionnellement aux femmes<sup>64</sup>. Dans le contexte migratoire, cette division semble disparaître au profit d'une répartition équitable des tâches ménagères entre les deux partenaires. Les résultats montrent que les époux des participantes s'impliquent effectivement dans ces diverses occupations.

Contrairement à ce que Battaglini et al. (2000) ainsi que Dyke et Saucier (2000) avaient relevé, la présence de l'époux auprès de mes interlocutrices a été remarquée, et cela, autant dans son implication paternelle que dans la quotidienneté du couple, soit dans l'accomplissement des tâches domestiques. Les entrevues réalisées indiquent que ce comportement a influencé positivement les parcours des participantes, en leur permettant de se défaire de ce contrôle social et traditionnel (Chouakri, 2019; Vatz-Laaroussi et Bolzman, 2010) et de porter une attention particulière à leur développement personnel et professionnel. Ce partage peut également, selon Chicha (2012), éviter la déqualification des femmes. À l'instar de plusieurs recherches (Baudoux, 2005; Guppy et al., 2019; Halpern, 2008; Le Breton, 2009; Lee-Gosselin et Hawo, 2012; Martin, 2006), mes résultats confirment donc que la présence du conjoint auprès des femmes favorise leur réussite, par son soutien psychologique et les stratégies égalitaires de la vie quotidienne mises en place au sein du couple. Comme le mentionne Anissa :

Tu n'as même pas le temps de tracer [la vie professionnelle] tellement tu as de responsabilités familiales. Je le vois avec des femmes de mon pays qui sont dans la même situation pis elles avancent, mais c'est beaucoup d'efforts qu'on fait. On a quasiment deux vies qu'on mène en parallèle et si on avait de l'aide des conjoints qui nous encourageaient, qui nous aidaient à la maison, écoute, on aurait fait plein de choses. (Anissa, 60 ans, 33 ans d'immigration)

#### 5.1.1.3. L'importance des liens familiaux transnationaux

La périnatalité est une période dans laquelle les pratiques, les savoirs familiaux ainsi que l'apprentissage des nouveaux rôles parentaux se transmettent (Fortin et al., 2014; Fortin et Le Gall, 2007, 2012; Le Gall et Meintel, 2011; Vatz-Laaroussi, 2007). Cependant, à l'immigration, les réseaux familiaux qui en sont les vecteurs traditionnels se retrouvent bousculés, tant dans l'aide

---

<sup>64</sup> La division sexuelle des tâches domestiques est l'apanage de nombreuses autres sociétés. Voir Knuden et Waerness (2008) ainsi que Treas et Tai (2016) pour des recherches s'intéressant aux pays industrialisés et européens.

apportée à la nouvelle mère que dans la transmission des savoirs liés à la naissance (Fortin et Le Gall, 2007). Néanmoins, les écrits montrent que les familles maintiennent des liens transnationaux, c'est-à-dire qu'elles tissent des liens au-delà des frontières, en dépit de la séparation et de la distance vécue (Le Gall, 2002, 2005; Le Gall et Meintel, 2011). D'ailleurs, il est entendu que les femmes jouent un rôle essentiel dans l'établissement de ces liens (Le Gall, 2005). Dans le cadre de cette recherche, les entrevues réalisées ont confirmé l'existence de liens transnationaux et le soutien que les proches, particulièrement les femmes, apportaient aux participantes. La présence transnationale de la mère et de la sœur a assuré un soutien aux participantes en situation périnatale, mais aussi au pré-scolaire et scolaire. Pour Samia, par exemple, la présence de la mère a été relevée durant plusieurs mois en situation périnatale tandis que pour Meriem, sa mère a immigré de façon permanente afin d'être aux côtés de ses petits-enfants, d'en prendre soin et de les garder lorsque Meriem devait s'absenter. Cela lui a d'ailleurs permis d'entreprendre les procédures de reconnaissance de ses diplômes acquis en Algérie.

Enfin, la littérature s'entend à dire que l'utilisation d'Internet joue un rôle dans la structuration, le maintien ainsi que le développement des réseaux et liens transnationaux (Vatz-Laaroussi et Bolzman, 2010). Les résultats de la recherche vont dans ce sens. Pour Djamilia, par exemple, les communications avec sa famille en Algérie, dont sa sœur qui est venue à Montréal pendant plusieurs mois, se faisaient préalablement par le biais d'Internet. Durant la période où la sœur ne rendait pas visite à Djamilia, son absence physique était compensée par les modes de communication directs et instantanés (Skype). Par ce moyen, la sœur gardait les enfants de Djamilia à distance pendant qu'elle étudiait.

D'une manière générale, les liens familiaux transnationaux se sont montrés significatifs pour les participantes, autant lorsque les membres de la famille les visitaient à Montréal que lorsque ces liens se manifestaient et s'opérationnalisait par l'intermédiaire d'Internet. Les résultats de cette recherche permettent d'affirmer que le support transnational reçu par les participantes contribue à les libérer de leurs obligations familiales. En effet, tant en situation de périnatalité qu'à l'âge pré-scolaire ou scolaire, les femmes rencontrées ont fait appel aux membres de leur famille transnationale, en l'occurrence leurs parents et sœurs pour garder leurs enfants. Elles ont pu, par conséquent, faire valoir leurs compétences acquises à l'étranger, assister à des cours, à

des activités de réseautage ou encore être en emploi. Dans ce sens, une étude sur la réussite des femmes cadres avait mis en évidence que faire appel aux parents pour des services de gardiennage était effectivement un gage de leur réussite (Lee-Gosselin et Hawo, 2012).

Ainsi, les résultats de la recherche indiquent que la présence de la famille transnationale exerce une influence positive sur l'avenue professionnelle des répondantes. Cette stratégie peut également être utilisée lorsque les femmes se heurtent à l'inaccessibilité des services de garde, ce qui est un obstacle majeur à l'accomplissement professionnel féminin (Chicha, 2012; Chouakri, 2019). Aussi, contrairement à ce que Boudarbat et Gontero (2008) exprimaient au sujet de l'impact des politiques d'immigration de réunification familiale sur le marché du travail canadien et québécois, les résultats attestent de l'importance du regroupement familial pour les participantes, notamment lorsque les barrières institutionnelles et systémiques persistent, comme le manque de places en garderie. Encore faut-il avoir les moyens nécessaires pour parrainer ses parents (Nedelcu, 2005), ce qui a été le cas pour Meriem.

#### 5.1.1.4. Prendre de la distance par rapport à l'implication sociale et aux réseaux ethniques

La recherche a montré que plusieurs femmes rencontrées ont pris de la distance par rapport au bénévolat et aux réseaux ethniques au profit de réseaux professionnels de la société d'accueil, des séances de réseautage et du maintien des liens développés entre co-nationaux.

#### *Les limites de l'implication sociale*

Dans les écrits, l'implication bénévole constitue un pont vers l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes (Belhassen-Maalaoui, 2008a; Chicha, 2009; Chicha et Deraedt, 2009; McCoy et Masuch, 2007). Quant à Deville-Stœtzel, Montgomery et Rachédi (2012), elles ont remarqué qu'en « travaillant comme bénévoles dans des organismes, la plupart des répondants [d'origine maghrébine] ont pu acquérir leur première expérience québécoise et obtenir un emploi par la suite » (Deville-Stœtzel et al. 2012, p. 85). Or, les résultats de la recherche n'attestent pas de la pertinence de l'implication sociale dans le processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes rencontrées ni des avantages professionnels qui pourraient en découler. Pour Samia, par

exemple, être bénévole au sein d'une association ne l'a pas aidée à obtenir un emploi ni même à devenir employée dans cette même structure. Elle témoigne d'une déception à cet égard :

Tant que mes compétences sont à titre bénévole, elles sont largement recherchées et appréciées [...] Quand il s'agit de recrutement, d'intégration professionnelle dans ces centres, tu ne fais pas l'affaire, c'est grave et puis ça, je suis vraiment déçue. (Samia, 50 ans, 8 ans d'immigration)

### *Les limites des réseaux ethniques*

Pour ce qui est du recours aux réseaux de la communauté d'origine, cela est entendu dans la littérature comme un moyen utilisé par les personnes immigrantes (Béji et Pellerin, 2010; Nedelcu, 2005), notamment par les femmes (Belhassen-Maalaoui, 2008a). Néanmoins, comme en fait mention le premier chapitre, plusieurs recherches ont démontré que l'utilisation des réseaux ethniques informels est peu porteuse d'opportunités (Chicha, 2009). Selon Arcand et al. (2009), Li (2004) et Portes (1998), l'utilisation de ces réseaux entérine les personnes immigrantes dans des enclaves ethniques et a « comme effets pervers [de développer] un manque d'intérêt pour les liens faibles et les réseaux locaux, et finalement une forme de fermeture aux ressources extérieures » (Vatz-Laaroussi et Bolzman, 2010, p. 14). En soi, cette stratégie a tendance à « ghettoïser davantage leurs membres dans des emplois précaires et mal rémunérés » (Chicha, 2012, p. 102). D'une certaine manière, les résultats s'enlignent sur ces propos, où les répondantes n'ont pas choisi de se tourner vers les réseaux ethnoculturels, conscientes du risque à s'enliser dans la précarité (Chicha, 2012) et à s'éloigner des informations justes (Béji et Pellerin, 2010). En revanche, la plupart des participantes se sont distancées de l'implication sociale et des réseaux ethniques et ont choisi de se diriger vers les réseaux professionnels. Tel que le mentionne Rania :

Je préfère faire partie d'associations non communautaires, c'est-à-dire professionnelles où c'est mélangé, où il y a pleins d'autres gens de différentes nationalités, de vraiment me mélanger à la société d'accueil. (Rania, 30 ans, 9 ans d'immigration)

### *Le réseautage*

Plusieurs études ont remarqué que la participation aux activités de réseautage était « la clé du succès pour une intégration professionnelle réussie » (Arcand et al., 2009; Béji & Pellerin, 2010; Blain et al., 2018; Chouakri, 2019; Chicha, 2009, 2012; Nedelcu, 2005, p. 14). Mes résultats font

écho à celles de Chicha (2012), pour qui certaines de ses participantes avaient pu se constituer un réseau professionnel « en assistant à des congrès, en multipliant les occasions de rencontre, notamment en assistant à des colloques, des journées de formation continue offertes aux professionnels [...] » (Chicha, 2012, p. 102). Les entrevues réalisées ont montré que cette activité avait effectivement porté ses fruits. Le cas de Leila illustre pleinement les avantages de cette dernière<sup>65</sup>. Ainsi, les résultats confirment les conclusions de la littérature et permettent de concevoir le réseautage comme un facilitateur vers la réussite. Encore faut-il que les femmes disposent de temps libre, et pour celles qui ont des enfants en bas âge, d'un accès à un service de garde ou à un réseau proche pouvant les garder (Chicha, 2012).

#### *Les liens entre co-nationaux*

Également, les liens professionnels entre co-nationaux ont émergé des entrevues réalisées, notamment avec Djamila qui en a bénéficié lorsqu'elle était à l'université ainsi que Rania qui a usé de ces liens pour décrocher un emploi. En général, la littérature se rejoint sur le fait que les recruteuses et recruteurs québécois ont recours au réseau de connaissances de leurs employées et employés locaux, et cela dans un souci de minimisation des coûts et de relation de confiance (Chicha, 2009, 2012). Ce type de réseau « [fait] défaut aux immigrants récents qui n'ont ni d'antécédents ni de réputation dans le milieu d'accueil » (IRIPI, 2019, p. 96). Par conséquent, « lorsque les personnes immigrées ne sont pas représentées dans les emplois qualifiés d'une organisation, le recrutement par réseau de connaissances risque de perpétuer cette exclusion » (Chicha, 2009, p. 107). Les résultats de cette présente recherche démontrent toute l'importance de la représentation des personnes immigrantes dans les organismes et les institutions, comme l'ont remarqué Cardu et Sanschagrin (2002) ainsi que Chicha (2009). Il s'agit aussi de la présence de compatriotes eu leur sein, ce qui permet d'inclure les personnes immigrantes dans ces réseaux professionnels et par extension, d'obtenir un emploi. Tel que le souligne Rania :

Je suis sur plusieurs conseils d'administration, d'organismes de mon domaine et comme moi je suis algérienne dans un organisme [...] s'il y a des Algériens [dans son domaine] qui ont besoin d'aide, je peux les aider directement [...] Je peux les aider à travers mes réseaux. (Rania, 30 ans, 9 ans d'immigration)

---

<sup>65</sup> Voir section 4.2.1.4.

Ainsi, pour réussir, les résultats indiquent qu'il faut se distancer des organismes communautaires au profit des activités de réseautage et des réseaux professionnels. Au cœur de ceux-ci, il faut profiter des liens entre co-nationaux. En effet, la présence de compatriotes dans les entreprises et les institutions offre des débouchés intéressants (Chicha, 2009). Les cas de Djamila et Rania illustrent la solidarité intracommunautaire existante entre les responsables, les collègues et les personnes immigrantes. Cela favorise l'accès à un emploi, à des recommandations, à des conseils et des informations. D'ailleurs, les propos de Rania témoignent de cette solidarité en retour, en souhaitant être une personne-ressource auprès de celles et ceux qui désirent intégrer son entreprise. C'est un témoignage<sup>66</sup> partagé par Anissa et Meriem qui s'impliquent dans ce rôle.

### 5.1.2. Les habiletés interpersonnelles

Les compétences comme « l'autonomie, la persistance, l'entraide [...] l'ambition [et] le respect » sont des traits de caractère retrouvés chez la plupart des personnes immigrantes, notamment chez les femmes (Cardu et Sanschagrin, 2002, p. 115). De même, l'optimisme, la détermination et la persévérance sont des habiletés interpersonnelles qui permettent de faire face aux difficultés d'accès sur le marché du travail (Belhassen-Maalaoui, 2008a; Cardu, 2007).

Dans le cadre de cette recherche, les femmes rencontrées ont fait preuve, elles aussi, d'habiletés interpersonnelles qui les ont aidées à accomplir leurs objectifs et mettre à bien leurs projets. En effet, ces attitudes positives ont été mobilisées par les répondantes et leur ont permis d'être proactives dans leurs parcours professionnels. Les entrevues réalisées font ressortir plusieurs traits particuliers : l'ambition, l'intégrité, la persévérance, la détermination, le courage, l'indépendance, la résilience et l'ouverture d'esprit. Comme l'exprime Meriem : « Je crois que j'ai la tête dure. Il suffit de me dire que c'est dur pour que je me batte ». D'autres répondantes, dont Leila, font le lien entre leur personnalité et leur pays d'origine : « Grandir en Algérie doit donner de la force [rires], ça nous donne des outils pour affronter la vie ». Giroux (2011) et Mouafo (2014) ont également relevé que ces valeurs exerçaient une influence positive sur la trajectoire de leur

---

<sup>66</sup> Voir section 4.2.1.3.

échantillon et qu'elles étaient la base de leur réussite. Dans sa récente étude sur les conditions de réussite observées chez les femmes immigrantes au Québec, Chouakri (2019) avait également relevé plusieurs de ces qualités personnelles, lesquelles constituaient des « moyens gagnants menant vers l'emploi » (Chouakri, 2019, p. 38).

La débrouillardise est aussi une autre habileté interpersonnelle présente chez les répondantes, laquelle a émergé le plus des entrevues réalisées. Dans son étude sur la place des femmes sur le marché du travail ainsi que dans les dynamiques familiales au Québec, Vatz-Laaroussi (2008) remarque que les femmes sont plus résistantes que leurs conjoints face aux obstacles, ce qui explique, entre autres, la mise en œuvre de stratégies familiales<sup>67</sup> qui mènent à la déqualification. L'auteure propose que cette résistance « pourrait être liée à leur histoire personnelle et de genre, à leurs réseaux plus larges que ceux des hommes, à leurs stratégies de débrouillardise déjà mises en œuvre dans la société d'origine » (Vatz-Laaroussi, 2008, p. 59). Dans le cadre de la recherche, certaines femmes rencontrées dont Anissa, Leila, Samia et Rania ne manquent pas de mentionner que la débrouillardise est effectivement une ressource présente chez les femmes et que celle-ci est forgée dans leur pays d'origine. Tel que le mentionne Rania :

Il ne faut pas sous-estimer la débrouillardise. On acquiert beaucoup ces skills en Algérie parce que tu es obligée de trouver un moyen de faire les choses parce que rien n'est carré et ce genre de skill ça marche très bien quand tu es obligée de faire quelque chose de nouveau [...] Les gens sont sélectionnés [au Québec] pour leurs niveaux et quand ils arrivent ici, ils ne savent pas quoi faire, mais personne va te dire quoi faire [...] il faut donc essayer de le faire et je pense que les femmes par rapport aux hommes d'origine maghrébine ont un énorme avantage parce qu'elles ont l'habitude d'essayer d'obtenir ce qu'on doit obtenir de façon subtile, sans casser les choses, de mener ta barque là où tu veux, mais sans que ça soit forcé. (Rania, 30 ans, 9 ans d'immigration)

Précisément, les résultats suggèrent que la débrouillardise (dans le pays d'origine et d'établissement) et la socialisation des filles (dans le pays d'origine) sont intrinsèquement liées. Anissa, par exemple, témoigne de ce processus pour lequel les femmes tirent avantage lorsqu'elles immigreront et désirent s'insérer sur le marché du travail :

Ils arrivent [le couple] ici [au Québec], c'est toujours les femmes qui commencent à travailler, c'est toujours les femmes qui n'ont pas de difficulté à s'intégrer, peu importe la job. Lui, il peut pas pis il attend. Elle n'a pas d'amis, elle se fait des amis dans toutes

---

<sup>67</sup> Le fait de privilégier l'insertion socioprofessionnelle du conjoint (voir section 1.2.4).

les communautés, elle roule. J'ai compris pourquoi. C'est parce que depuis qu'on est jeune, on nous apprend à cuisiner, à s'occuper de la maison, on nous prépare à un jour quitter la famille et à habiter chez la famille du mari [...] C'est comme si on sait qu'on va devoir s'adapter [...] Tu quittes tes parents pour aller habiter chez la belle-famille. Et chez la belle-famille, elle est différente de nos méthodes, de nos façons de manger, de préparer peu importe même si on se dit c'est la même culture, c'est différent et tu n'as pas le choix, on te prépare [...] Finalement, tu dois t'adapter donc cette capacité d'adaptation, on l'a en nous, on l'a héritée et ça devient de l'ADN, on l'hérite de nos mères, de nos grands-mères alors quand on vient d'un pays comme l'Algérie et on vient au Canada, cet ADN, cette particularité, cette habileté d'adaptation on l'a donc c'est pour ça qu'elles sortent et très vite elles trouvent, elles s'adaptent, le gars non. (Anissa, 60 ans, 33 ans d'immigration)

Selon Le Breton (2009), le processus de socialisation constitue « un élément clé sous-adjacent au processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes » (Le Breton, 2009, p. 141). Nonobstant les stéréotypes sexuels et professionnels qui sont tributaires de ce processus (Le Breton, 2009), les résultats semblent indiquer que les participantes rencontrées ont pris avantage de cette dernière en développant non seulement de la débrouillardise, mais aussi une habileté d'adaptation en arrivant au Québec. Cela leur a permis d'être proactives dans leur parcours professionnel. Les participantes en sont d'ailleurs conscientes, comme l'illustre Samia :

J'étais assez débrouillarde, j'ai cherché les ressources, les informations sur Internet, demander à des gens que je connais, j'ai participé à des activités, des ateliers dans des centres communautaires, à des séances d'informations, j'ai tout fait [...] Les maris, ils sont fainéants, nous on fait tout : on est à la maison, les enfants, à l'extérieur. (Samia, 50 ans, 8 ans d'immigration)

Par conséquent, les résultats montrent que le fait d'être une femme dans le pays d'origine apporte les moyens nécessaires pour répondre à leurs objectifs, mettre à bien leurs projets, bref à réussir dans le pays d'immigration. Ainsi, ces valeurs personnelles sont des ressources facilitatrices permettant aux participantes d'atteindre leurs objectifs et par conséquent, de vivre une réussite. Rappelons les cas de Louisa, Maya ou encore Meriem analysés dans le précédent chapitre. Meriem a, par exemple, démontré des habiletés interpersonnelles depuis l'Algérie. Celles-ci l'ont poussée à devenir médecin alors que son père lui interdisait.

### 5.1.3. Les éléments d'accès au marché du travail

#### 5.1.3.1. La voie de l'éducation

Les personnes immigrantes entreprennent un retour aux études dans le pays d'établissement, notamment lorsqu'elles se butent à des obstacles telles que la non-reconnaissance de leurs diplômes, la difficulté d'accéder à des ordres professionnels ou la déqualification (Alaoui, 2006; Bauder, 2003; Belhassen-Maalaoui, 2008a, 2008b; Cardu et Sanschagrin, 2002; Chicha et Charest, 2008; Chicha et Deraedt, 2009; Dioh et Racine, 2017; Giroux, 2011; Lenoir-Achdjian et al., 2007; Nedelcu, 2005; Rojas-Viger, 2006).

Contrairement à ce que Chicha (2009) a relevé dans son étude sur les femmes hautement qualifiées à Montréal, les résultats montrent que l'obtention d'un diplôme québécois est un gage de réussite pour mes interlocutrices. En effet, toutes les participantes ont choisi la voie de l'éducation au Québec. Elles sont allées à l'université ou ont suivi des formations qualifiantes de courte durée, ces dernières étant aussi considérées comme facilitatrices dans les écrits (Blain et al., 2018; Misorowska et al., 2014, 2019). Précisément, les femmes rencontrées ont poursuivi ou repris des études, soit à leur arrivée au Québec, soit en parallèle d'un travail, plus tard. Les résultats font alors écho aux conclusions de Guilbert (2010), pour qui les personnes immigrantes retournent aux études, et cela, plusieurs années après leur arrivée. De mon échantillon, certaines femmes sont venues au Québec en tant qu'étudiantes, dont Anissa, Lydia et Maya, ce qui place les études au cœur du projet migratoire. Pour d'autres, le retour aux études a été entrepris 1 an, 5 ans, 10 ans et même 20 ans après leur arrivée à Montréal. Tel est le cas de Djamilia, Leila et Louisa, pour qui il était question d'un nouvel apprentissage, tandis que Nizane et Aïcha poursuivaient leurs rêves. Quant à Meriem, le retour aux études lui a été imposé, car il est la conséquence de la non-reconnaissance de son diplôme. Malgré cet obstacle, elle a pu se requalifier et continuer d'exercer sa vocation. En résumé, toutes les participantes aspirent à travailler dans le domaine choisi et au niveau des diplômes obtenus au Québec. Les stages se sont aussi montrés pertinents (Blain et al., 2018), notamment pour Aksel qui a été embauchée par la suite.

Venir et commencer par les études...passer par le CÉGEP, l'université, est-ce que c'est la meilleure chose? Je ne le sais pas. Est-ce que pour nous c'était la meilleure chose? Oui [rires], on ne le regrette pas. (Djamila, 46 ans, 16 ans d'immigration)

Ainsi, les résultats indiquent que pour l'ensemble des participantes, la voie de l'éducation répond à des objectifs et des projets distincts et est par conséquent un facteur de réussite.

#### 5.1.3.2. La voie entrepreneuriale

L'entrepreneuriat est aussi une voie d'accès au marché du travail pour les personnes immigrantes. Particulièrement, un consensus existe sur le fait que le recours au travail autonome est la conséquence des difficultés et obstacles rencontrés sur le marché du travail local rémunéré (Abada et al., 2012; Allali, 2010; Belhassen-Maalaoui, 2008a; Boudarbat et Connolly, 2013; Boudarbat et Grenier, 2014; Nedelcu, 2005). À titre d'exemple, Arcand (2018) et Belhassen-Maalaoui (2008a) estiment que les personnes immigrantes se dirigent vers l'auto-emploi afin d'éviter de se déqualifier, de subir la discrimination ou la non-reconnaissance des diplômes. D'autres études, comme celle de Boudarbat et Grenier (2014), encouragent l'entrepreneuriat chez les personnes immigrantes afin de se donner les moyens de s'insérer sur le marché du travail, notamment lorsqu'elles souffrent d'un manque de réseaux sociaux et de contacts leur permettant d'accéder à des emplois. Quant à l'étude d'Allali (2010) centré sur l'entrepreneuriat maghrébin, l'auteur en conclut qu'il « ne s'agit pas d'un acte entrepreneurial fondé sur un processus classique de quête d'opportunités et de profit, mais d'un parcours forcé, faute de trouver un emploi satisfaisant » (Allali, 2010, p. 13). C'est aussi un moyen de contrer le chômage (Allali, 2010).

Dans le cadre de cette recherche, Louisa et Leila ont choisi la voie entrepreneuriale. Pour un temps, Anissa avait choisi cette direction, avant de se faire offrir un poste dans une entreprise. Comme l'avait remarqué Allali (2010), les femmes rencontrées n'avaient pas l'intention préalable (à l'immigration) de se mettre à leur compte. D'un côté, pour Louisa, cette décision prend place des années après son arrivée et en réponse à des pratiques discriminatoires et du racisme qui se sont déroulés sur son lieu de travail, ainsi que la fatigue qu'occasionne la recherche d'emploi

(Abada et al., 2012; Arcand, 2018; Belhassen-Maalaoui, 2008a; Nedelcu, 2005). Pour Anissa<sup>68</sup>, il était question de ne pas « s'insérer à rabais » (Belhassen-Maalaoui, 2008a, p. 211) :

Je commençais à chercher par-ci, par-là, pis j'ai commencé finalement à, comme je ne trouvais pas un poste qui répondait à mes attentes, j'ai commencé à faire de la consultation [...] je travaillais à mon compte. (Anissa, 60 ans, 33 ans d'immigration)

Le parcours de Leila s'écarte néanmoins des écrits (Allali, 2010). En effet, la décision d'avoir recouru à l'entrepreneuriat n'est pas la conséquence de difficultés rencontrées sur le marché du travail, mais répond à un désir personnel, à une quête d'opportunités et d'épanouissement professionnel (Lebègue, 2015).

Au moment des entrevues, Louisa et Leila sont entrepreneures et elles considèrent vivre une réussite. Par conséquent, les données permettent de confirmer que l'entrepreneuriat est un facteur facilitateur. Encourager l'esprit entrepreneurial est donc un gage de succès pour les personnes immigrantes (Boudarbat et Grenier, 2014).

#### 5.1.4. Les éléments conciliants (études-travail-famille)

##### 5.1.4.1. La flexibilité des formations

Bien qu'elle ne soit pas l'unique apanage des femmes, l'articulation entre la vie familiale, la vie professionnelle et parfois scolaire reste un élément important dans l'avancement professionnel des femmes (Boulet et Le Bourdais, 2016; Harvey et Tremblay, 2018; Tremblay, 2005). La littérature évoque le travail à temps partiel comme étant un moyen facilitant cette conciliation tout en étant associé à une grande précarité (Chicha, 2009; Chouakri, 2019; Morin et al., 2018; Seery, 2014; St-Amour et Bourque, 2013). Selon Chouakri (2019), les immigrantes sont plus nombreuses à occuper ce type d'emplois (que les immigrants) en raison des rôles sociaux traditionnels et de la charge familiale qu'elles occupent dans la maisonnée. Au moment de notre rencontre, une seule participante occupe un emploi à temps partiel (Samia). Pour celles qui sont venues au Québec en tant qu'étudiantes, elles ont eu recouru aux emplois étudiants qui sont de

---

<sup>68</sup> Anissa était en emploi puis a quitté le marché du travail pour des raisons personnelles. Elle a ensuite souhaité retourner sur le marché de l'emploi et c'est à ce moment qu'elle a décidé de se mettre à son compte, constatant qu'il n'y avait pas d'emplois qui répondaient à ses attentes et ses compétences.

nature partielle. En revanche, les entrevues réalisées ont fait ressortir l'importance des horaires flexibles des formations qu'elles avaient pour la plupart suivies parallèlement à leur travail. C'est un constat partagé par Le Breton (2009), sans quoi les femmes sont exposées à « des contraintes de temps [qui] risquent de les amener à vouloir mettre en veilleuse leur perfectionnement, ce qui [limite] du même souffle leur accès à des possibilités d'avancement professionnel » (Le Breton, 2009, p. 141). Dans ce sens, la flexibilité des formations a permis à certaines répondantes de travailler à temps plein, et d'aménager le temps de travail et familial pour d'autres. Tel a été le cas pour Aksel :

J'ai vu que j'avais un enfant d'un an et avec la maîtrise qualifiante, c'est-à-dire après deux cours en enseignement, on pouvait déjà enseigner. Donc je me suis dit, à raison de deux cours par semaine, le soir de 18 h à 21 h, ça me laissait la possibilité de travailler et de faire cette maîtrise sur 4 ans. (Aksel, 36 ans, 9 ans d'immigration)

En résumé, dans la littérature, les femmes sont surreprésentées dans les études à temps partiel et ce parcours étudiant non traditionnel leur fait défaut (Julien et Gosselin, 2015). Or, les résultats montrent que la flexibilité des formations et le fait de les suivre de manière partielle, notamment le soir, permet aux participantes d'aménager les diverses vies auxquelles elles doivent répondre et est, par conséquent, un facteur de réussite.

#### 5.1.4.2. L'accès aux services de garde

L'insertion socioprofessionnelle des femmes est particulière et bien distincte de celle des hommes (Le Breton, 2009). En effet, tel que mentionné dans le premier chapitre, chez les femmes et particulièrement les immigrantes maghrébines, plusieurs obstacles sont inhérents et l'accès difficile à une place en garderie subventionnée pour celles qui ont des enfants en bas âge en fait partie. Précisément, cette barrière structurelle exclut les jeunes mères du marché du travail, des bancs de l'éducation, des activités de réseautage, de francisation et d'avancement professionnel jusqu'à les contraindre à se déqualifier (Cardu et Sanschagrín, 2002; Chicha, 2009, 2012; Houle, 2003). Pour celles qui possèdent des professions réglementées, elles sont pénalisées par le manque de place en garderie, ne disposant alors que peu de temps pour s'engager dans le processus de reconnaissance (Chicha, 2009). En ce qui concerne les services de garde non subventionnés, les femmes monoparentales à faible revenu ne peuvent pas en bénéficier et cela

constitue « un obstacle important pour les femmes qui désirent suivre une formation ou intégrer le marché du travail afin d'échapper à la pauvreté » (Houle, 2003, p. 48). C'est pour dire, Chicha (2012) et Boudarbat et Gontero (2008) remarquent dans leurs études sur les femmes immigrantes que le fait d'être sans enfant favorise l'insertion et l'ascension socioprofessionnelle de leurs participantes. En bref, la littérature s'accorde à dire que cette indisponibilité à « bénéficier des services [a] un impact sur l'insertion professionnelle et donc économique des immigrantes » (Cardu et Sanschagrín, 2002, p. 106). Dans le cadre de la recherche, le cas de Djamila illustre aisément en quoi l'accès à une garderie est une condition ultime à la présence des femmes sur les bancs scolaires ainsi qu'à leur participation sur le marché du travail :

J'étais chanceuse pour la garderie, car j'avais trouvé une place donc je le laissais quelques heures parce qu'il ne prenait pas le biberon, donc il fallait que je tire du lait pour lui préparer des biberons pour que j'aie à faire mes cours pendant trois heures puis je revenais. (Djamila, 46 ans, 16 ans d'immigration)

C'est une condition d'autant plus importante dans le parcours professionnel des femmes immigrantes puisqu'elles sont, pour la plupart, isolées de leur réseau traditionnel d'aide :

Parfois j'arrivais tard, ils [le service de garde] me disaient pas de problème, je comprends. C'était comme une deuxième famille, comme quelque chose qu'on n'avait pas là, ça c'était très difficile par exemple, de n'avoir personne. (Djamila, 46 ans, 16 ans d'immigration)

En bref, comme il en est question pour l'ensemble des femmes (migrantes et non-migrantes), les résultats indiquent que l'accès à un service de garde permet aux femmes de se libérer des contraintes familiales et de réaliser leurs aspirations personnelles et professionnelles. Les femmes peuvent ainsi entamer les diverses démarches nécessaires à une insertion et une ascension socioprofessionnelle à la hauteur de leurs attentes et objectifs (Battaglini et al., 2000; Cardu et Sanschagrín, 2002; Houle, 2003).

## 5.2. Les facteurs clés de la réussite des femmes

### 5.2.1. L'agentivité

L'analyse des parcours de vie des femmes rencontrées m'a amenée à reconnaître et à utiliser le concept d'agentivité, car celui-ci s'est révélé être un facteur clé de la réussite des participantes.

Afin d'insister sur sa place centrale dans les parcours des répondantes, cette notion est développée dans ce dernier chapitre, en discussion avec les résultats.

L'agentivité humaine se réfère à la capacité des individus à être des agents actifs de leur propre vie (Bandura, 1989, 2001). Selon le psychologue américain Bandura (2001), il s'agit du pouvoir d'initier des actions à des fins données (ma traduction, Bandura, 2001, p. 6). En soi, « être un agent, c'est faire bouger les choses par ses actions pour donner sens, direction et satisfaction à sa vie » (Dioh, 2020, p. 102). L'agentivité est aussi entendue comme étant « la capacité à agir par-delà les déterminismes [...], à se conformer certes, mais également celle de résister, de jouer et de déjouer, de transformer » (Haicault, 2012, p. 12). Dans ce sens, la liberté d'action des individus s'inscrit dans un contexte plus large, c'est-à-dire dans un ensemble qui ne dépend pas uniquement de leur volonté. Précisément, des auteurs tels que l'anthropologue Ortner (2006) et le sociologue Giddens (1979) conçoivent l'existence de contraintes structurelles qui façonnent ou à tout le moins cadrent les actions des sujets dans un espace plus large où interviennent (ou peuvent intervenir) des éléments indépendants des sujets agissants. En lien avec la thématique de cette recherche, de récentes études en sciences sociales portées sur les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes mettent en lumière l'exercice de leur agentivité par la mise en place de stratégies. En l'occurrence, Blain (2006), Dioh (2014, 2020) ainsi que Dioh et Racine (2017) soulignent que l'agentivité marque les parcours de leurs participantes et participants qui, face à ces difficultés, décident de se requalifier, choisissent des formations complémentaires ou se déqualifient volontairement. Face à ces barrières, les personnes immigrantes mobilisent également leurs réseaux sociaux (Béji et Pellerin, 2010; Arcand et al., 2009) ainsi que des ressources (Misirowska, 2016).

Dans le cadre de ce mémoire, les femmes rencontrées ont mentionné avoir agi – et réagi – selon des opportunités et des contraintes. D'une part, elles ont procédé librement, par intention, en fonction de leurs désirs et de leurs objectifs (Haicault, 2012). Cette agentivité s'est traduite dans les décisions qu'elles ont prises, les choix qu'elles ont faits et les actions qu'elles ont entreprises. À titre d'exemple, les cas d'Aksel et Rania sont éloquentes à ce sujet, en anticipant toutes les deux leur arrivée au Québec. D'autre part, les répondantes ont déployé diverses stratégies pour contourner les obstacles auxquels elles se heurtaient, soit la non-reconnaissance

des diplômes antérieurs, les pratiques racistes et discriminatoires, ou encore le manque d'informations fiables et à jour. À la suite de ces contraintes, elles ont été amenées à revoir leurs objectifs et leurs attentes et ont fait preuve d'autoréflexivité en décidant de suivre d'autres chemins pour reprendre le contrôle de leur insertion socioprofessionnelle à Montréal et s'assurer de réussir. L'agentivité des femmes rencontrées s'est alors manifestée lorsqu'elles ont fait le choix d'assister à des activités de réseautage plutôt que de s'insérer dans des réseaux ethniques. C'est aussi la manière dont elles ont usé de leurs habiletés interpersonnelles, comme l'a mentionné Sofia : « je trouve que c'est une réussite que d'avoir la persévérance de continuer et de ne pas abandonner ». L'analyse de leurs parcours de vie a démontré que leur agentivité s'est aussi exprimée à travers la mobilisation des liens sociaux et familiaux qui unissaient les participantes et leur entourage : un mari qui participe aux tâches de la maisonnée et qui s'occupe des enfants (Nizane, Sofia), une grand-mère qui garde les enfants durant une absence (Meriem) ou une sœur restée en Algérie qui les surveille par Internet (Djamila). C'est aussi à travers les liens créés et entretenus avec les individus de même origine nationale que leur pouvoir d'agir s'est amplifié (Rania).

En conclusion, l'agentivité et son influence sur les parcours de vie des répondantes émergent des récits de vie ainsi que de l'analyse et de l'interprétation des résultats présentés dans les derniers chapitres. Dans ce sens, les participantes sont appréhendées comme des actrices qui construisent elles-mêmes leurs parcours de vie à travers leurs choix, leurs décisions, leurs actions ainsi que par les liens qu'elles entretiennent, et cela, selon les contextes – soit les contraintes et les opportunités – qui se présentent à elles et qui leur permettent d'affirmer qu'elles ont réussi. À l'instar des conclusions de Diah (2020) qui indiquent que l'agentivité est un vecteur d'insertion socioprofessionnelle au Québec, la présente recherche démontre que la capacité d'agir est au cœur de la réussite des femmes rencontrées.

### 5.2.2. Les réseaux

L'analyse des parcours de vie des répondantes a aussi mis en exergue la présence des réseaux dans l'accomplissement de leurs projets et de leurs objectifs. Comme le souligne Vatz-Laaroussi (2009) :

Les réseaux sociaux représentent pour les immigrantes et les immigrants un élément incontournable de leur trajectoire, de leur installation et de leur intégration dans un nouveau pays ou une nouvelle ville. Qu'on les aborde par leurs liens forts ou leurs liens faibles, dans leurs aspects formels ou informels, ils permettent à la fois socialisation, proximité relationnelle, aide matérielle, information, accompagnement, soutien matériel et affectif. En outre, les réseaux sont les vecteurs autour desquels s'articulent les mobilités internationales contemporaines (Vatz-Laaroussi 2009, p. 85)

Dans la littérature, la notion de réseau est entendue comme un ensemble de relations entre les individus (Barnes, 1954). Les réseaux sociaux permettent aux individus ou aux groupes d'individus d'accéder au *capital social* (Bourdieu, 1980), c'est-à-dire à des ressources sociales qu'ils peuvent mobiliser en vue d'atteindre un objectif (Gauthier, 2013). De son côté, Granovetter (1973) propose une théorie des réseaux qui se réfère à « l'ensemble des liens sociaux qu'un individu peut développer dans son entourage social » (Béji et Pellerin, 2010, p. 572).

Au cœur de ses réseaux, Granovetter (1973) distingue les liens *forts* qui représentent les liens amicaux ou familiaux proches, et les liens *faibles* qui décrivent les connaissances et les relations éloignées, tels que d'anciens camarades de classe ou collègues de travail (Gauthier, 2013). Dans l'ensemble, la littérature se rejoint sur le pouvoir des liens faibles dans l'accès au marché du travail, au détriment des liens forts. En effet, un petit réseau contenant des liens forts est moins efficace dans la recherche d'un emploi parce qu'il est rapidement saturé (Béji et Pellerin, 2010). En revanche, les liens faibles, flexibles et variés, sont « ouverts sur une sociabilité diversifiée [et] seraient les gages d'un accès plus large aux ressources sociales et matérielles du milieu » (Fortin, 2002, p. 48), telle qu'une information plus étendue pour les individus (Béji et Pellerin, 2010; Le Gall, 2005). Être en lien avec plusieurs réseaux est plus efficace que de posséder plusieurs liens dans un même réseau (Béji et Pellerin, 2010). Effectivement, « il est moins important d'être fortement inséré dans un réseau que d'avoir accès, par des liens faibles, à plusieurs réseaux. Les liens faibles jettent en effet des ponts entre les réseaux et s'avèrent pour cette raison décisifs » (Laville, 2008, p. 12).

Se rapportant au capital social, Putnam (2000) distingue la nature des relations en termes de capital de fusion (*bonding capital*) et de capital de rapprochement (*bridging capital*). Le premier concerne les membres d'un même réseau, d'une même communauté ethnoculturelle. Il rassemble les ressources auxquelles les membres ont accès. Dans la littérature sur l'insertion en

emploi des personnes immigrantes, celles-ci se sont rarement montrées avantageuses, car elles mènent vers l'enclave ethnique et la précarité (Béji et Pellerin, 2010; Chicha, 2012). En revanche, le capital de rapprochement évoque les liens tissés à l'extérieur de sa communauté, soit entre les membres d'une communauté et des membres de la société d'accueil (Béji et Pellerin, 2010). Lorsqu'il n'y a pas de liens qui existent entre ces deux groupes, il est utile de bâtir des ponts entre ces réseaux afin de colmater le « trou structurel » (Burt, 1992 cité dans Béji et Pellerin, 2010, p. 573). Dès lors, les personnes ont accès à de plus larges informations ainsi qu'à des opportunités professionnelles (Gauthier, 2013).

Les résultats de la recherche indiquent que les réseaux sont la clé de la réussite des femmes rencontrées. En effet, les réseaux et les différents liens associés permettent aux participantes de mener à bien leurs projets et leurs objectifs et de vivre un succès. Les liens faibles, à savoir les connaissances et autres relations éloignées, ont porté leurs fruits auprès des répondantes. Dès lors, les résultats vont dans le sens des précédentes études qui ont souligné cela (Béji et Pellerin, 2010; Fortin et Renaud, 2004; Granovetter, 1973). Rappelons le cas de Rania qui a usé d'un contact dans une entreprise (en France) pour obtenir un autre contact dans l'entreprise qu'elle convoitait au Québec. De fil en aiguille, elle a pu intégrer cette institution. Ou encore Maya, pour qui le réseautage a pris tout son sens. Les différents réseaux mobilisés au cœur de ces activités de réseautage auxquelles elle a participé lui ont permis d'obtenir un emploi.

Quant aux liens forts, contrairement à la littérature, les résultats montrent qu'ils jouent un rôle essentiel dans les parcours migratoires des participantes. À la différence des précédentes recherches portées sur la surqualification (Chicha, 2012), l'analyse des résultats indique que les liens forts ne conduisent pas les femmes rencontrées vers des emplois sous-qualifiés. Au contraire, les liens familiaux et conjugaux qui unissent les participantes à leur mère, leur sœur et leur conjoint facilitent l'accès au marché du travail. Ils sont d'autant plus importants lorsque les femmes sont des jeunes mères et qu'aucun service de garde n'est disponible. En soi, les liens forts permettent aux répondantes de se détacher des diverses contraintes qui, habituellement, sont représentées comme des obstacles à leur insertion et leur ascension socioprofessionnelle. Par la présence effective des liens familiaux transnationaux représentés ici par la mère et la sœur venues du pays d'origine, les participantes leur délèguent la garde des enfants et peuvent ainsi

avoir accès au marché du travail. Il en est de même pour les liens conjugaux où se partagent également les différentes charges domestiques et familiales. En se faisant, les participantes peuvent entamer le processus de reconnaissance des acquis et compétences (Meriem) et pour d'autres, retourner aux études (Djamila). Dans le cas particulier de Djamila, les réseaux s'exerçaient aussi à distance, par le biais des nouvelles technologies (Internet).

En ce qui concerne le capital de fusion (*bonding capital*) (Putnam, 2000), celui-ci s'est montré efficace, notamment par les liens existants entre co-nationaux. Pour Rania, le fait de connaître quelqu'un et d'être référée à un co-national qui détenait un poste influent a facilité l'accès à des informations privilégiées et à un poste convoité. Djamila, pour sa part, a été guidée par un professeur algérien. Le capital de rapprochement (*bridging capital*) a été aussi concluant et les participantes conseillent de créer des ponts entre les personnes immigrantes et la société d'accueil :

Allez voir les autres, pas uniquement de votre communauté parce que dans vos communautés, vous n'apprenez rien ! On n'apprend pas grand-chose parce qu'on est à peu près dans le même bateau, on veut tous réussir, on cherche des choses et puis au lieu d'aller chercher l'information chez ma voisine, je ferai mieux d'aller à la source pour avoir la bonne information. Ce n'est pas que ma voisine ne peut pas me la donner, c'est peut-être qu'elle ne sait pas ou n'a pas la bonne information. (Aksel, 36 ans, 9 ans d'immigration)

Les résultats renvoient à ceux de Castro et Villeneuve (2019), pour qui disposer d'un réseau social composé autant de « gens de la culture d'accueil que par des gens de la culture d'origine » (Castro et Villeneuve, 2019, p. 61) avait facilité l'insertion socioprofessionnelle de leurs répondantes.

En résumé, les participantes tirent profit des liens forts. Ceux-ci agissent comme un tremplin vers le marché du travail en permettant aux femmes d'exercer leur agentivité. Reprenant Bandura (2001), leur capacité d'agir se manifeste par le biais d'une procuration, soit par l'intermédiaire des membres de leur famille immédiate (l'individu s'appuie sur les actions d'autrui pour atteindre ses objectifs). Enfin, comme l'avait prédit la littérature, les liens faibles s'opèrent différemment et sont tout autant efficaces. Ils apportent aux femmes immigrantes et maghrébines des ressources pertinentes dans le cadre professionnel : des nouvelles informations sur des postes à pouvoir, des opportunités d'embauche, etc.

### 5.3. Conclusion générale

La présente recherche avait pour objectif de documenter le parcours de vie des femmes d'origine maghrébine qui considéraient vivre une réussite à Montréal. D'une part, il était question de saisir ce qu'était la réussite pour elles et d'autre part, ce qui distinguait ces participantes de celles évoquées dans les précédents écrits qui ne se considéraient pas en situation de réussite. Autrement dit, cette étude proposait de répondre aux questions suivantes : comment les femmes immigrantes d'origine maghrébine se représentent-elles la réussite? Quels sont les facteurs qui leur ont permis de l'atteindre ? Pour y répondre, différentes techniques de collecte de données ont été mobilisées. Le terrain prenant part durant la pandémie de la Covid-19 (hiver et été 2020), la méthodologie a été adaptée en conséquence : soit des observations, la *netnography* et des entrevues, lesquelles se sont déroulées virtuellement.

Au moment de la rencontre, bien que les répondantes considèrent vivre une réussite, les résultats de la recherche ont montré qu'elles n'ont pas échappé aux différents obstacles à l'insertion socioprofessionnelle dont fait état le premier chapitre de ce mémoire. Les récits de vie des participantes mettent en évidence les singularités de l'expérience de l'insertion en emploi à Montréal, mais ils rendent visible les difficultés vécues par ces dernières, lesquelles ont largement été recensées dans la littérature précédente : la discrimination, le racisme, la non-reconnaissance des diplômes et compétences acquis à l'étranger ainsi que l'existence d'un « plafond de béton » pour les femmes immigrantes et racialisées (Chicha, 2009).

En tenant compte des contextes sociohistoriques, des contraintes structurelles, des événements survenant au long de leur vie et de l'agentivité des femmes rencontrées, l'approche des parcours de vie offre une hétérogénéité des trajectoires migratoires (Carpentier et White, 2013). À travers les récits de vie des participantes, lesquels dépassent les frontières depuis leur pays d'origine, ce cadre d'analyse permet d'aller au-delà de la perspective socioéconomique. Les récits de vie permettent ainsi de mettre en lumière la subjectivité des parcours, mais aussi de la notion de la réussite. À travers la singularité des parcours de vie, la présente recherche démontre que les femmes ne vivent pas une seule et même réussite, mais plusieurs. Selon les expériences migratoires et l'interprétation qu'elles s'en font, quatre typologies de ces réussites se sont

dégagées des histoires de vie : les *aspirations professionnelles et l'entrepreneuriat* ; la *tranquillité d'esprit, soit mener sa vie comme on l'entend* ; la *conciliation famille-travail* et la *réussite en l'honneur des autres*. Les résultats montrent qu'au fil des années, les attentes et les objectifs qui ont motivé l'immigration des femmes se sont renouvelés ou ajustés, en raison des expériences de vie tant positives que négatives ainsi que des contraintes et des opportunités présentes durant leur cheminement individuel. D'ailleurs, les résultats indiquent que la catégorie administrative d'immigration n'influence pas leur parcours ni leur conception de la réussite, comme l'ont montré les deux participantes qui sont arrivées au Québec par le regroupement familial (Leila, Louisa). Au moment de la rencontre, elles sont entrepreneures et considèrent vivre une réussite.

Par l'analyse des parcours de vie, cette investigation met en lumière plusieurs facteurs qui influencent la réussite des femmes rencontrées. Au nombre de dix, ces éléments sont présents dans chaque typologie des réussites et permettent à chacune des femmes rencontrées de mettre à bien leurs objectifs et leurs projets. Il s'agit de l'*entrepreneuriat* et des *études suivies au Québec*. D'ordre structurel, la *flexibilité des formations* permet aux participantes qui ont suivi la voie de l'éducation de vivre un équilibre entre leur emploi et leur vie familiale, en suivant des cours du soir notamment. L'*accès à un service de garde* se révèle être un facteur essentiel à la réussite des femmes, sans quoi, elles se retrouvent exclues du marché du travail et peuvent difficilement répondre à leurs ambitions. D'ordre personnel, la présence en elles d'*habiletés interpersonnelles* et proactives telles que la débrouillardise et la persévérance leur permettent de vivre leur réussite. Enfin, les résultats démontrent que les liens sociaux et familiaux y contribuent aussi fortement : la présence d'un *conjoint* auprès d'elles qui les encouragent, les supportent mentalement et qui participe aux diverses tâches domestiques (le ménage, l'épicerie, etc.) et familiales (la parentalité), et cela, de manière équitable. La *présence transnationale* d'un membre de leur famille qui les aident, notamment dans la garde des enfants. Ce dernier élément démontre que le regroupement familial est d'un apport considérable dans la réussite des femmes, contrairement à ce que formulaient Boudarbat et Gontero (2008). Les activités de *réseautage*, grâce aux liens sociaux qui se développent en leur sein et les multiples opportunités qu'elles offrent, permettent aux femmes de se constituer des réseaux professionnels et d'accéder au marché du travail. L'*accès à l'information fiable et actualisée* démontre avoir influencé

positivement la réussite des femmes, comme l'avaient prédit Béji et Pellerin (2010). Enfin, se distancer de l'implication sociale et des réseaux ethniques s'est montré concluant. De préférence, cultiver les *liens entre co-nationaux* porte ses fruits chez les participantes. Ce dernier facteur indique également que la représentation des personnes immigrantes dans les organismes et les institutions est essentielle pour inclure ces personnes de la même communauté immigrante sur le marché de l'emploi (Chicha, 2009; IRIPI, 2019).

La recherche indique que les facteurs clés au cœur de la réussite des répondantes sont *l'agentivité et les réseaux*. Les participantes témoignent d'un pouvoir d'agir – soit l'agentivité. Les récits de vie montrent qu'elles s'affirment en tant qu'actrices de leur propre vie, selon les contextes, c'est-à-dire selon des contraintes et des opportunités. Les femmes construisent leur parcours à travers les décisions et les choix qu'elles font au gré de leurs intérêts, en faisant preuve d'autoréflexivité. Lorsque des contraintes ou des difficultés se présentent sur leur chemin, les participantes usent de stratégies ou mobilisent des ressources pour les contourner. Dans ce sens, les répondantes cultivent leurs réseaux professionnels à travers des activités de réseautage, mobilisent des réseaux familiaux, des réseaux de compatriotes dans l'objectif de surmonter des barrières et répondre à leurs aspirations et leurs projets. Certaines repartent sur les bancs de l'école pour obtenir des formations complémentaires, pour faire valoir leurs compétences acquises en dehors du Québec ou pour aller chercher une accréditation. D'autres débutent une reconversion professionnelle ou choisissent la voie de l'entrepreneuriat. En dépit des obstacles, ces situations démontrent une capacité d'agir qui mène les femmes à considérer vivre une réussite. De plus, les résultats montrent que les contextes sociaux, par l'entremise des réseaux, exercent une influence notable sur les parcours des femmes et leur agentivité. Les réseaux familiaux, soit les liens forts, facilitent la capacité d'action des femmes : lorsqu'un membre de la famille transnationale garde les enfants et lorsque le conjoint est actif dans sa paternité et participe aux tâches domestiques, les femmes peuvent se rendre à des activités de réseautage, assister aux formations, aux cours universitaires, etc. Également, les liens faibles, à savoir les connaissances et autres relations éloignées, influencent positivement l'insertion et l'ascension socioprofessionnelle des femmes rencontrées. Les réseaux et les différents liens associés permettent aux participantes de mener à bien leurs projets, leurs objectifs et de vivre un succès.

Ainsi, cette étude propose un nouveau regard sur la réalité des femmes, immigrantes et d'origine maghrébine à Montréal ainsi que sur la notion de la réussite. D'une part, la perspective qualitative des parcours de vie et de la méthode des récits de vie ont permis de rendre compte de la subjectivité des participantes, en considérant uniquement leur point de vue. La recherche apporte des éléments complémentaires sur les cheminements professionnels et personnels des participantes, en mettant en lumière les facteurs qui contribuent à leur réussite, mais aussi ceux qui les freinent. Si certaines femmes rencontrées ont réussi à contourner les obstacles à l'insertion et l'ascension socioprofessionnelle, cela ne veut pas signifier que les immigrantes sont les seules actrices de leur réussite et qu'elles le doivent seulement au prix de leurs efforts. Au contraire, cette étude est complémentaire aux précédentes et contribue à répondre à la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des immigrantes et des immigrants. Dès lors, cette étude peut être utile au domaine de l'intervention sociale, aux milieux d'aide aux personnes immigrantes ainsi qu'aux politiques publiques et aux actrices et acteurs du marché de l'emploi. En effet, les résultats obtenus – les éléments facilitateurs – peuvent orienter et inspirer leurs pratiques sur les attentes et les besoins réels des femmes, immigrantes et maghrébines. Par exemple, faire la promotion d'une gestion plus inclusive de la parentalité, dans les rapports de couple, le partage des responsabilités familiales et des tâches domestiques, encourager le congé maternel et paternel. De même qu'offrir et valoriser les horaires de travail et de cours flexibles. Des tables rondes et autres activités de rencontre peuvent donner l'opportunité à d'autres femmes de présenter leur parcours migratoire, leurs défis et leurs réussites à un plus large public, et s'assurer que toutes les activités proposées aux femmes comprennent des services de garde d'enfants. Enfin, la recherche a montré que la perspective objective de la réussite n'était pas représentative de la réalité vécue chez les répondantes. Cette investigation amène la réflexion au-delà de l'aspect économique et conçoit la réussite de manière qualitative, subjective, définie selon la perception que s'en font les femmes rencontrées.

Néanmoins, les résultats obtenus ne permettent pas de généraliser ces constats à l'ensemble des femmes immigrantes et maghrébines. D'autres recherches doivent se poursuivre. Par exemple, couvrir un plus large échantillon de participantes pourrait révéler des résultats surprenants quant à la notion de la réussite et des éléments facilitateurs encore inexplorés

jusqu'alors. Rappelons aussi qu'aucune femme d'origine tunisienne n'a été recrutée. De plus, des études longitudinales seraient pertinentes et appropriées aux parcours de vie. En récoltant des données sur du long terme, celles-ci pourraient rendre compte avec précisions des stratégies mises en place par les femmes, au gré des événements et de leurs aspirations. Enfin, cette investigation étant de nature exploratoire, chaque facteur qui a été dégagé de cette analyse pourrait être approfondi individuellement dans des recherches ultérieures. À cet égard, la question de la résilience et celle de la religion sont des éléments qui ont émergé des récits de vie des participantes, mais n'ont pas été abordés dans ce mémoire. Ces thèmes pourraient faire l'objet d'une recherche doctorale en soi, portée sur la capacité des femmes à s'adapter, à surmonter les épreuves et les obstacles de la vie (la migration, un divorce, une déqualification professionnelle, une rediplomation, etc.). De même, cette future recherche pourrait s'intéresser à l'importance de la religion, des croyances et pratiques culturelles et religieuses ainsi que de la place qu'elle occupe dans le quotidien de certaines femmes rencontrées, laquelle a façonné leur capacité d'agir. Dans ce sens, ces participantes ont pris des décisions et ont agi en exprimant avoir été guidées par la confiance qu'elles avaient en Dieu<sup>69</sup>. La religion ne pourrait être alors seulement perçue comme une forme d'ancrage social pour les personnes immigrantes (Meintel, 2018), mais aussi comme étant un vecteur de réussite, puisque les répondantes qui ont fait part de la religion dans leur vie considéraient avoir réussi. Cette éventuelle analyse pourrait alors amener à déconstruire la *Loi sur la laïcité de l'État*<sup>70</sup>.

Il faut supporter tous les défis et vous allez réussir un jour, c'est pas moi qui le dis, c'est le bon Dieu qui l'a dit. (Samia, 50 ans, 8 ans d'immigration)

---

<sup>69</sup> Dans la religion musulmane, placer sa confiance en Dieu est appelée *Tawakkul*. Dans le cadre de ce mémoire, les femmes qui mentionnent la religion reconnaissent la nécessité de fournir des efforts pour atteindre les objectifs fixés et les résultats souhaités, parce que le *tawakkul* dans l'islam constitue une confiance dans la loi de causalité créée par *Allah* (Dieu). Pour plus d'informations, voir Huda et al. (2019).

<sup>70</sup> Voir section 1.1.4.



## Références bibliographiques

- Abada, T., F. Hou, et Y. Lu. (2012). *Choix ou nécessité : les immigrants et leurs enfants choisissent-ils le travail autonome pour les mêmes raisons ?* Statistiques Canada, Division de l'analyse sociale, catalogue no. 11F0019M, n° 342, 50 p.
- Abouzaïd, M. et Asal, H. (2013). Les Marocains au Canada : histoire, profil et enjeux. *Hommes & Migrations*, 1303, 85-91. <https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.2560>
- Action Travail des femmes (2021). Reconnaissance des acquis et compétences - Entre autonomie des universités et discrimination systémique des femmes immigrantes. <https://tinyurl.com/54mmkdmw>
- Alaoui, M. H. (2006). « Carrière brisée », « carrière de l'immigrant » : Le cas des Algériens installés à Montréal. *Les Cahiers du Gres*, 6(1), 111-122.
- Allali, B. (2010). « Entrepreneuriat maghrébin au Québec : un entrepreneuriat par nécessité ? », 10<sup>e</sup> Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME (Université Montesquieu Bordeaux IV, 2010), p.1-16.
- 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. *The Canadian Journal of Sociology*, 373-402.
- Arcand, S. (2018). L'entrepreneuriat, une voie d'intégration et de contribution au marché du travail. *Gestion*, 1(1), 82-85. <https://doi.org/10.3917/riges.431.0082>
- Asal, H. (2016). *Se dire arabe au Canada*. Presses de l'Université de Montréal. Montréal. 282 p. <https://doi.org/10.4000/books.pum.3221>
- Asanin Dean, J. et Wilson, K. (2009). "Education? It is irrelevant to my job now. It makes me very depressed...": exploring the health impacts of under/unemployment among highly skilled recent immigrants in Canada. *Ethnicity and Health*, 14(2), 185-204.

- Bampton, R., Cowton, C., et Downs, Y. (2013). The e-interview in qualitative research. Dans N. Sappleton (Ed.), *Advancing Research Methods with New Technologies* (p. 329-343). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-3918-8.ch019>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bardai, A. (2010). *L'intégration professionnelle : perception des médecins immigrants* [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus <http://hdl.handle.net/1866/4549>
- Barnes, J. A. (1954). Class and committees in a Norwegian island parish. *Human Relations*, 7: 39-58.
- Bastid, F. et Roger, A. (2008). *Sentiment de réussite de carrière, qualité du travail et équilibre de vie*. Congrès AIPTLF, Québec.
- Bastien, N. (2011). Les déterminants de l'accès à un premier emploi qualifié chez les immigrants récents au Canada : analyse de l'impact des caractéristiques pré-migratoires et post-migratoires des immigrants [mémoire de maîtrise, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique] <http://espace.inrs.ca/id/eprint/18>
- Battaglini, A., Gravel, S., Boucheron, L. et Fournier, M. (2000). Les mères immigrantes, pareilles pas pareilles! Facteurs de vulnérabilité propres aux mères immigrantes en période périnatale. Direction de la santé publique de Montréal Centre. *Rapport de recherche*. 248 p.
- Battaglini, A., Gravel, S., Boucheron, L., Fournier, M., Brodeur, J. M., Poulin, C., Deblois, S., Durand, D., Lefèvre, C. et Heneman, B. (2002a). Quand migration et maternité se croisent : perspectives des intervenantes et des mères immigrantes, *Service social*, 49(1), 35-69.
- Battaglini, A., Gravel, S., Poulin, C., Fournier, M. et Brodeur, J.-M. (2002b). Migration et paternité ou réinventer la paternité. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(1), 165-179.

- Bauder, H. (2003). "Brain Abuse", or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. *Antidote*, 35(4), 699-717.
- Baudoux, C. (2005). *La passion de l'université. Les femmes cadres dans la gestion collégiale et bureaucratique*. Cap-Rouge : Les Presses inter universitaires, 552 p.
- Beaud, S. et Weber, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte, 274 p.
- Béji, K. (2008). Immigration et accommodements raisonnables dans un marché du travail déraisonnable. *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail ? Actes du 63<sup>e</sup> congrès des relations industrielles de l'Université Laval*. R. Laflamme et al., dir. Québec : PUL, 159-169.
- 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.
- Belhassen-Maalaoui, A. et Chouakri, Y. (2004). « De l'intégration des familles arabes », dans *Recherches sur la famille*. Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec, printemps 2004, vol 5, n<sup>o</sup>2.
- Belhassen-Maalaoui, A. (2008a). *Au Canada, entre rêve et tourmente. Insertion professionnelle des immigrants*. Paris : L'Harmattan.
- Belhassen-Maalaoui, A. (2008b). *L'impact de la non-reconnaissance des diplômés et des compétences acquis à l'étranger : le cas des femmes immigrantes. Les faits saillants*. Montréal : Action travail des femmes, Septembre 2008, 15 p.
- Belhassen-Maalaoui, A. (2009). *La reconnaissance des diplômés et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes* (avec la collaboration de Darline Raymond). Montréal : Action travail des femmes, 135 p.
- Belkaïd, A. (2012). L'Algérie, une exception en marge du « printemps arabe » ? *Les Cahiers de l'Orient*, 107(3), 141-150. <https://doi.org/10.3917/lcdlo.107.0141>

- Bello, A., Blowers, T., Schneegans, S. et Straza, T. (2021). Pour être intelligente, la révolution numérique devra être inclusive. Dans *Rapport de l'UNESCO sur la science : la course contre la montre pour un développement plus intelligent*. UNESCO: Paris. <https://tinyurl.com/25zbctfm>
- Benhadj, L. (2005). Portrait des femmes immigrantes fréquentant certains organismes publics et communautaires de services de santé et de services sociaux de la Capitale nationale. *Québec : Agence de développement des réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de la Capitale-nationale*. 38 p.
- Benhadjoudja, L. (2014). Vivre-ensemble au-delà du soupçon à l'égard de l'Autre. Dans M.-C. Haince, Y. El-Ghadban et L. Benhadjoudja, (dir.) *Le Québec, la Charte, l'Autre. Et après?* (p.55-74), Montréal : Mémoire d'encrier.
- Benhadjoudja, L., Chung, R., Corin, E., El-Ghadban, Y., Haince, M-C., Meintel, D., Rousseau, C., et Tahon, M.-B. (2014). *Le Québec, la Charte, l'Autre Et après?* Mémoire d'encrier. 150 p.
- Ben Soltane, S. (2015). Femmes maghrébines immigrantes au Québec, une « double absence ». Dans N. Hamrouni et C. Maillé (dir.), *Le sujet du féminisme est-il blanc ? Femmes racisées et recherche féministe* (p. 209-228). Montréal : Éditions du Remue-Ménage.
- Ben Soltane, S. (2017). Comprendre la confluence du genre, de la race, et des charges familiales pour mieux intervenir sur l'intégration des immigrantes racisées au Québec. *Diversité Canadienne*, 14(2), 43-47.
- Bertaux, D. (2010). *Le récit de vie* (3e éd.). Paris : Armand Colin.
- Bidart, C. (2006). Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques. *Cahiers internationaux de sociologie*, 1(120), 29-57.
- Bilge, S. (2010). « ... alors que nous, Québécois, nos femmes sont égales à nous et nous les aimons ainsi » : la patrouille des frontières au nom de l'égalité de genre dans une « nation » en quête de souveraineté. *Sociologie et sociétés*, 42(1), 197–226. <https://doi.org/10.7202/043963ar>

- Bilge, S. et Roy, O. (2010). La discrimination inter-sectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire. *Canadian Journal of Law and Society*, 25(1), 51-74.
- Blain, M.-J. (2006). *Trajectoires socioprofessionnelles et processus identitaires en contexte de migration : de la Colombie au Québec (dans les Laurentides)*, [mémoire de maîtrise, Université Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/16928>
- Blain M.-J., Suárez-Herrera J., C. et Fortin S. (2012). L'intégration professionnelle de médecins diplômés à l'étranger au Québec : un enjeu d'envergure en santé mondiale, *Anthropologie et santé*, 5, 16 p.
- Blain, M.-J., Fortin, S. et Alvarez, F. (2014). Être médecin et immigrant au Québec : une identité professionnelle malmenée », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 30 -n°3 et 4 | 2014, mis en ligne le 01 décembre 2017, consulté le 17 mars 2021. <https://doi.org/10.4000/remi.7021>
- Blain, M.-J. (2016). *Être médecin diplômé à l'étranger au Québec : des parcours contrastés d'intégration professionnelle*. [Thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/16001>
- Blain, M.-J., avec la collaboration de Trosseille, N., Al-Yahya, N., Bonin, M.-H., Guissé, S., Kébé, M., Laberge M. et Marsais, J. (2018). Synthèse du rapport de recherche. *Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources*. INRS Centre Urbanisation Culture Société et le Comité consultatif Personnes immigrantes.
- Bouchard, P. (2003). *Les héritières du féminisme*, t. II. Québec, Université Laval, Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes.
- Bougarbat, B. et Gontero, S. I. (2008). Offre de travail des femmes mariées immigrantes au Canada. *L'Actualité économique*, 84(2), 129-153.

- Boudarbat, 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.
- Boudarbat, 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*, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), série scientifique 2013s-28.
- Boudarbat, B. et Grenier, G. (2014) *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations. (CIRANO), Rapport du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- Boudarbat, B. et Montmarquette, C. (2020). *Y a-t-il discrimination à l'embauche des jeunes Maghrébins au Québec ? Résultats d'une expérience contrôlée à Montréal*. CIRANO 2020RP-26 <https://cirano.qc.ca/files/publications/2020RP-26.pdf>
- Boulet, M. et Boudarbat, B. (2010). Un diplôme post-secondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants. *Choix IRPP*, n.8.
- Boulet, M. (2012). Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec. *Canadian Journal of Women & the Law*, 24(1), 53-81.
- Boulet, M. et Le Bourdais, C. (2016). Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 71(3), 442-467. <https://doi.org/10.7202/1037660ar>
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. Dans: *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 31, janvier 1980. Le capital social. p. 2-3. <https://tinyurl.com/3k8ktfuz>
- Bourdieu, P. (1986). L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62(1), 69-72. <https://doi.org/10.3406/ars.1986.2317>

- Boyd, M. et Thomas, D. (2002). Skilled immigrant labour: country of origin and the occupational locations of male engineers. *Canadian Studies in Population*, 29(1), 71-99.
- Boyd, M. et Pikkov D. (2005). Gendering Migration, Livelihood and Entitlements: Migrant Women in Canada and the United States. *United Nations Research Institute for social développement*, 6, 57 p.
- Brettell, C. B. (2003). *Anthropology and migration: essays on transnationalism, ethnicity, and identity*. Walnut Creek: Altamira Press.
- Brettell, C. B. (2008). Theorizing migration in anthropology: the social construction of networks, identities, communities and globalscapes. p.113-159, in C. B. Brettell et J. F. Hollifield (dir.), *Migration Theory. Talking across Disciplines* (Second Edition). New York, London, Routledge.
- Burns, E. (2010). Developing email interview practices in qualitative research. *Sociological Research Online*, 15(4), 24–35. <https://doi.org/10.5153/sro.2232>
- Burt, R. (1992). *Structural hole: the social structure of competition*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Camarasa-Bellaube M. (2010). *La Méditerranée sur les rives du Saint-Laurent. Une histoire des Algériens au Canada*, Paris, Éditions Publibook, 224 p.
- Camilleri, C. (1992). Évolution des structures familiales chez les Maghrébins et les Portugais de France. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 8(2), 133-146.
- Campani, G. (2000). Les femmes immigrantes et le marché du travail : intégration et exclusion : Le contexte italien. *Recherches féministes*, 13(1), 47-67.
- Cardu, H. et Sanschagrín, M. (2002). Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec. *Recherches féministes*, 15(2), 87-122.
- Cardu, H. (2007). Career nomadism and the building of a professional identity in female immigrants. *Journal of Integration*, 8(4), 429-439.

- Cardu, H. et Costalat-Founeau, A. (2015). Une étude sur les Femmes cadres gestionnaires issues de l'immigration : représentations des trajectoires professionnelles et stratégies. *Sociology, Political Science*, 21(4), 306-321. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30001-2](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30001-2)
- Carpentier, N. et White, D. (2013). Perspective des parcours de vie et sociologie de l'individuation. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 279-300.
- Castro, C. et Villeneuve, P. (2019). Être femme et immigrante : l'intégration socioéconomique des femmes en région nordique au Québec. *Service social*, 65(1), 54–69.
- Chicha, M.-T., et Charest, É. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux. *Choix TRPP*, 14(2), 3-59.
- Chicha, M.-T. et Deraedt, E. (2009). *Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées*. BIT : Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève.
- Chicha, M.-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales. Montréal : Fondation canadienne des relations raciales.
- Chicha, M.-T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal. *Canadian Journal of Women and the Law*, 24(1), 82-113.
- Chicha, M.-T. (2013). La discrimination à l'embauche. *Relations*, (763), 20–21.
- Chouakri, Y. (2019). *Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées*. Rapport de la recherche-action, mai 2019. Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF).
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2006). *Mémoire sur le document de consultation « vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination »*. CDPDJ. <https://tinyurl.com/4enzxfrz>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2019). *Mémoire à l'office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques*. CDPDJ. <https://tinyurl.com/rs82wnrn>

- Conseil interculturel de Montréal. (2020). *Racisme systémique : agir pour transformer la culture institutionnelle, changer les attitudes et renforcer les capacités citoyennes*. Montréal : Conseil interculturel de Montréal.
- Corbin, J. M., et Strauss, A. (Éd.). (2008). *Basics of Qualitative Research : Techniques and Procedures for Developing Grounded (3 edition)*. Los Angeles, Calif: Sage Publications.
- Côté-Boucher, K., et Hadj-Moussa, R. (2008). Malaise identitaire : islam, laïcité et logique préventive en France et au Québec. *Cahiers de recherche sociologique*, 46, 61-77.
- Cousineau, J.-M. et Boudarbat, B. (2009). La situation économique des immigrants au Québec. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 64(2), 230–249.
- Dang Nguyen, G. et Lethiais, V. (2016). Impact des réseaux sociaux sur la sociabilité : le cas de Facebook. *Réseaux*, 195, 165-195. <https://doi.org/10.3917/res.195.0165>
- Daunais, J.-P. (1993). L'entretien semi-directif. Dans B. Gauthier (dir.) *Recherche sociale*, 2e édition, (p. 273-293) Sillery : PUQ.
- Deleuze, M. (2008). Le Maghreb à l'Expo 67 (Tunisie, Maroc, Algérie). *Bulletin d'histoire politique*, 17(1), 49–61. <https://doi.org/10.7202/1056045ar>
- Demazière, D. et Dubar, C. (2004). *Analyser les entretiens biographiques: l'exemple des récits d'insertion*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Demazière, D. (2008), L'entretien biographique comme interaction négociations, contre-interprétations, ajustements de sens. *Langage et société*, 123, 15-35. <https://doi.org/10.3917/l.s.123.0015>
- Demers, M.-A. (2018). Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois, Institut de la statistique du Québec, *Flash-Info*, 19(2), juillet.
- De Montigny P. et de Montigny, F. (2014). *Théorie du parcours de vie*, Gatineau, QC : CERIF/UQO.

- De Montigny, F., Brodeur, N., Gervais, C., Pangop, D. et Ndengeyingoma, A. (2015). Regard sur des enjeux rencontrés par les pères immigrants au Québec. *Alterstice*, 5(1), 23-34.
- Deville-Stoetzel, N., Montgomery, C. et Rachédi, L. (2012). Quand la routine prend le dessus sur l'urgence : le rôle des réseaux dans le processus d'établissement de familles maghrébines au Québec. *Alterstice*, 2(2), 79-90.
- Dioh, M.-L. (2014). Intégration socioprofessionnelle dans la région de Québec : ressources, choix et stratégies des immigrants du secteur des TIC. *Cahiers de l'ÉDIQ. Connaître, comprendre, accompagner, créer du lien : Les défis de la diversité culturelle et de l'immigration en dehors des grands centres*, 2(1), 60-65.
- 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.
- Dioh, M. (2020). L'agentivité des immigrants comme vecteur d'intégration socioprofessionnelle au Québec. *Canadian Ethnic Studies* 52(2), 99-114. <https://doi.org/10.1353/ces.2020.0007>
- Dioh, M.-L., Guilbert, L. et Racine, M. (2020). L'immigrant actif : l'étude du parcours de vie comme cadre d'analyse pour une compréhension globale du projet migratoire. *Alterstice*, 9(1), 39-50.
- Direction des politiques et des programmes d'immigration (MICC). (2011). *L'immigration au Québec, Consultation 2012-2015*. <https://tinyurl.com/jt4xx3wb>
- Duclos, V. (2006). La scolarisation des élites du Maghreb en France : les stratégies familiales, sexuées et de classe et les parcours scolaires. *Recherches féministes*, 19(2), 85-124.
- Dyke, N. et Saucier, J.-F. (2000). *Cultures et paternités : impacts de l'immigration*. Montréal: Éditions Saint-Martin.
- Eagly, A. H., et Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: the truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.

- Eid, P. (2012a). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : Résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), Québec, mai. Récupéré le 13 janvier 2021 de <https://tinyurl.com/3ity28jx>
- Eid, P. (2012b). Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, 53(2), 415–450. <https://doi.org/gr2x>
- Elder, G.H., Johnson, M.K. et Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. Dans: *Handbook of Disaster Research. Handbook of Disaster Research*, p.3–19.
- Faist, T. (2012). Toward a transnational methodology: methods to address methodological nationalism, essentialism, and positionality. *Revue européenne des migrations internationales*, 28(1), 51-70. <https://doi.org/10.4000/remi.5761>
- Fan, X. T. et Chen, M. (2001). Parental involvement and students' academic achievement: a meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 13(1), 1-22.
- Ferhi, S. (2013). Immigration maghrébine au Québec : quelle intégration? *Migrations Société*, 2(2), 29-48. <https://doi.org/10.3917/migra.146.0029>
- Fortin, S. (1995). *Les Libanais d'immigration récente à Montréal : insertion ou inclusions?* [mémoire de maîtrise, Université de Montréal].
- Fortin, S. (2000). *Destins et défis. La migration libanaise à Montréal*, Montréal, Éditions Saint-Martin, collection Pluriethnicité/Santé/Problèmes sociaux, 127 p.
- Fortin, S. (2002). *Trajectoires migratoires et espaces de sociabilité : Stratégies de migrants de France à Montréal* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/14222>
- Fortin, S. et Renaud, J. (2004). Stratégies d'établissement en contexte montréalais : une diversité de modalités ? Dans J. Renaud, A. Germain et X. Leloup (dir.), *Le racisme et la discrimination: les tensions et les défis d'une société plurielle*, Les Presses de l'Université Laval, pp.32-59.

- Fortin, S. et Le Gall, J. (2007). Néonatalité et constitution des savoirs en contexte migratoire : familles et services de santé. Enjeux théoriques, perspectives anthropologiques. *Enfances, Familles, Générations*, 6.
- Fortin, S. et Le Gall, J. (2012). La parentalité et les processus migratoires. Dans F. de Montigny, A. Devault & Gervais, C. *La naissance de la famille. Accompagner les parents et les enfants en période périnatale* (p. 178-196). Montréal: Chenelière Éducation.
- Fortin, S., Leblanc, M.-N., Le Gall, J., Blain, M.-J. et Mossière, G. (2014). Les migrants du Maghreb à Montréal : pratiques sociales et identitaires au quotidien. Dans Fasal Kanouté et Gina Lafortune (éd.), *L'intégration des familles d'origine immigrante. Les enjeux sociosanitaires et scolaires*, Presses de l'Université de Montréal, Montréal, p. 29-48.
- Galarneau, D. et Morissette, R. (2004). Les immigrants sont-ils perdants ? *Perspective*, Juin 2004, 5-17.
- Galarneau, D. et Morissette, R. (2008). Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. *Perspective*, Décembre 2008, 5-19.
- Gaudet, S. (2013). Comprendre les parcours de vie : une lecture au carrefour du singulier et du social. Dans S. Gaudet (dir.), *Repenser les familles et ses transitions. Repenser les politiques publiques* (15-51). Québec : PUL.
- Gauthier, C.-A. (2013). Le rôle des réseaux sociaux dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées au Québec : Quelles pistes d'innovation pour les politiques publiques? p.17-26. Dans Martine Vézina (dir.), *Actes du 13ième Colloque annuel des étudiants de cycles supérieurs du CRISES*. Montréal, Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), Collection Hors-Séries.
- Germain, D. (2013). *Le parcours de réorientation professionnelle d'immigrantes hautement qualifiées à Montréal : une étude exploratoire* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/10428>
- Gervais, C., de Montigny, F., Azaroual, S. et Courtois, A. (2009). La paternité en contexte migratoire : étude comparative de l'expérience d'engagement paternel et de la construction

- de l'identité paternelle d'immigrants magrébins de première et de deuxième génération. *Enfances, Familles, Générations*, (11), 25–43. <https://doi.org/10.7202/044120ar>
- Giddens, A. (1979). *Central problems in social theory: action, structure, and contradiction in social analysis*. University of California Press.
- Gidengil, E. et Stolle, D. (2012). What do women know about government services and benefits? *Canadian Public Policy*, 38(1), 31-54.
- Giroux, I. (2011). Le parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec : leurs perceptions de leur réalité. *Édiscope*, 1, 162 p.
- Glaser, B. et Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago : Aldine.
- Glick-Schiller, N., Basch, L., et Blanc, C. (1995). From immigrant to transmigrant: theorizing transnational migration. *Anthropological Quarterly*, 68(1), 48-63. <https://doi.org/dcct26>
- Gontero, S. (2006). *Participation des femmes au marché du travail canadien. Estimation des fonctions d'offre de travail selon le statut d'immigrant*. [Mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/307>
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Grenier, G. et Li, X. (2010). Canadian immigrants' access to a first job in their intended occupation. *Journal of Integration Migration and Integration*, 2(3). 125-141.
- Grossetti, M. (2005). Where do social relations come from? A study of personal networks in the Toulouse area of France. *Social Networks*, 27, pp. 289-300.
- Guilbert, L. (2010). Projets d'études au cœur des réseaux familiaux transnationaux : une réflexion sur les postures éthiques des migrants. *Lien social et Politiques*, 64, 151-162.
- Guillemette, F. (2006). L'approche de la Grounded Theory, pour innover? *Recherches qualitatives*, 26(1), 32-50.

- Guppy, N., Sakumoto, L., et Wilkes, R. (2019). Social change and the gendered division of household labor in Canada. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de sociologie*, 56(2), 178–203. <https://doi.org/10.1111/cars.12242>
- Haicault, M. (2012). Autour d'agency. Un nouveau paradigme pour les recherches de genre. *Rives méditerranéennes*, 1(41), 11-24.
- Haince, M.-C. (2004). *La fabrication de l'immigrant parfait : procédure, stratégies et nouvelles pratiques de sécurité autour du droit d'établissement au Québec* [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/14257>
- Haince, M.-C. (2010). *Au cœur des institutions d'immigration: dispositifs, contrôle et gestion migratoire au Canada* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/5024>
- Haince, M.-C. (2014). Ségrégation tranquille ou comment se débarrasser des intrus, dans *Le Québec, la Charte, l'Autre. Et après?* M.-C. Haince, Y. El-Ghadban et L. Benhadjoudja, dir. p.25-37, Montréal : Mémoire d'encrier.
- Halpern, C. (2008). Peut-on en finir avec le plafond de verre ? *Revue Sciences humaines*, vol. 195 (juillet), p.18-23.
- Hannerz, U. (1996), *Transnational Connections*, London, Routledge, 201 p.
- Harvey, V. et Tremblay, D.-G. (2018). Paternity leave in Quebec: between social objectives and workplace challenges, *Community, Work & Family*, 1469-3615. <https://doi.org/gr2z>
- Héas, S. et Poutrain, V. (2003). Les méthodes d'enquête qualitative sur Internet. *ethnographiques.org*, Numéro 4 - novembre 2003 [en ligne]. <https://tinyurl.com/yufcuaxc>
- Hinchcliffe, V., et Gavin, H. (2009). Social and virtual networks: evaluating synchronous online interviewing using instant Messenger. *The Qualitative Report*, 14(2), 318-340. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2009.1386>

- Hou, F., Abada, T., et Lu, Y. (2011). *Leurs propres patrons : les enfants d'immigrant sont-ils plus susceptibles que leurs parents d'être des travailleurs autonomes ?* Statistiques Canada, Direction des études analytiques, catalogue 11F0019M n°341, 42 p.
- Houle, F. (2012). Femmes immigrantes professionnelles et de métier : accès et intégration au travail. [Article] *Canadian Journal of Women & the Law*, 24(1), 9 p.
- Houle, P. (2003). Les obstacles à l'intégration au marché du travail des femmes monoparentales à faible revenu. *Reflets: revue d'intervention sociale et communautaire*, 9(2), 34-57.
- Houle, R. et Yssaad, L. (2010). Recognition of newcomers' foreign credentials and work experience, *Perspectives on Labour and Income/L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, no 9 (septembre), p. 18-33. Statistics Canada, catalogue no 75-001-X.
- Huda, M., Sudrajat, A., Muhamat, R., Mat Teh, K.S. et Jalal, B. (2019). Strengthening divine values for self-regulation in religiosity: insights from Tawakkul (trust in God). *International Journal of Ethics and Systems*, 35(3), 323-344. <https://doi.org/10.1108/IJOES-02-2018-0025>
- Hunt, N., et McHale, S. (2007). A practical guide to the email interview. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1415–1421.
- Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants. (2019). Les angles morts de la gestion de la diversité : A-t-on le bon réflexe ? Sous la direction de Habib El-Hage, Montréal, Les cahiers de l'IRIPI, 2020, 70 p.
- Iredale, R. (2005). Gender, immigrations policies and accreditation: valuing the skills of professional women migrants. *Geoforum*, 36(2), 155-166.
- Julien, M. et Gosselin, L. (2015). Les études à temps partiel, les retours aux études et la parentalité étudiante : entre avantages et risques pour les femmes. *Recherches féministes*, 28(1), 169–189. <https://doi.org/10.7202/1031058ar>
- Jungen, K. A. (2008). Parental influence and career choice: how parents affect the career aspirations of their children [essai de maîtrise, University of Wisconsin-Stout]. <https://tinyurl.com/3d9hr8vz>

- Kateb, K. (2011). Scolarisation féminine massive, système matrimonial et rapports de genre au Maghreb. *Genre, sexualité et société* [En ligne], 6 | Automne 2011, mis en ligne le 01 décembre 2011, consulté le 05 mai 2021. URL : <http://journals.openedition.org/gss/1987>
- Kettani, M. (2015). Identité paternelle en contexte d'immigration maghrébine en France : des pères immigrés aux pères issus de l'immigration. *Alterstice*, 5(1), 57-68.
- Khelfaoui, H. (2006). *La diaspora algérienne en Amérique du Nord : une ressource pour son pays d'origine ?* [Migration Policy Centre], [CARIM-South], CARIM Research Report, 2006/04. <http://hdl.handle.net/1814/6267>
- Kofman, E. (2000). The Invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe. *International-Journal of Population Geography*, 6, 45-59.
- Koussens, D. (2008). Le port de signes religieux dans les écoles québécoises et françaises. Accommodements (dé)raisonnables ou interdiction (dé)raisonnée? *Globe: revue internationale d'études québécoises*, 11(1), 115-131.
- Kozinets, R. V. (1998). On netnography: Initial reflection on consumer research investigations of cyberculture. *Advances in Consumer Research*, 25, 366-71.
- Kozinets, R. V. (2002). The field behind the screen: using netnography for marketing research in online communities. *Journal of Marketing Research*, 39(1), 61-72.
- Kozinets, R. V. (2006). Click to connect: netnography and tribal advertising, *Journal of Advertising Research*. 46(3): 279–288. <https://doi.org/10.2501/S0021849906060338>
- Kozinets, R. V. (2010). *Netnography: Doing ethnographic research online*. Sage publications.
- Kozinets, R. V. (2015). *Netnography: Redefined*, Sage Publishing, 320 p.
- Kyeremeh, E., Arku, G., Mkandawire, P., Cleave, E. et Yusuf, I. (2019). What is success? Examining the concept of successful integration among African immigrants in Canada, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(3), 649-667. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1639494>

- Lacoste-Dujardin, C. (1992). *Yasmina et les autres, de Nanterre et d'ailleurs. Filles de parents maghrébins en France*. Paris, Éd. La Découverte.
- Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre : le cas des femmes à haut potentiel. *Travail et emploi*, 102, 33-44.
- Laufer, J. et Muller, P. (2011). Le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement. *Politiques et management public* [En ligne], Vol 28/2 | 2011, mis en ligne le 07 juin 2012, consulté le 08 avril 2021. URL : <http://journals.openedition.org/pmp/3340>
- Laurens, S. (2008). Les agents de l'État face à leur propre pouvoir : Éléments pour une micro-analyse des mots griffonnés en marge des décisions officielles. *Genèses*, 72, 26-41. <https://doi.org/10.3917/gen.072.0026>
- Laville, J.-L. (2008). « Préface » : 11-32, in M. Granovetter, *Sociologie Économique*. Paris, Seuil.
- Lebègue, T. (2015). La réussite de carrière entrepreneuriale des femmes. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 1(1), 93-127. <https://doi.org/10.3917/entre.141.0093>
- Le Breton, D. (2009). Trajectoire d'insertion socioprofessionnelle de femmes sous l'angle des variables personnelles et sociales. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 43(2). <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58959>
- Lee-Gosselin, H. et Hawo, A. (2012). Les secrets du succès des femmes qui réussissent : mettre en évidence les facteurs de réussite et les obstacles et indiquer des pistes de solution. *Chaire Claire-Bonenfant. Femmes, Savoirs et Société*, Université Laval.
- Le Gall, J. (2002). Le lien familial au cœur du quotidien transnational : Les femmes shi'ites libanaises à Montréal. *Anthropologica*, 44(1), 69-82. <https://doi.org/10.2307/25606061>
- Le Gall, J. (2005). Familles transnationales : bilan des recherches et nouvelles perspectives. *Les Cahiers du Gres*, 5(1), 29-42.
- Le Gall, J., Montgomery, C. et Cassan, C. (2009). L'invisibilité de la participation des hommes immigrants dans les soins et leur famille. Dans M. E. Leandro, P.N.S Nossa et Rodrigues, V.T. (Dir.), *Saude e sociedade. Os contributos (in) visiveis da família* (73-95). Portugal: PsicoSoma.

- Le Gall, J. et Meintel, D. (2011). Liens transnationaux et transmission intergénérationnelle : le cas des familles mixtes au Québec. *Autrepart*, 1(1-2), 127-143. <https://doi.org/fq54k7>
- Legault, G. et Fronteau, J. (2008). Les mécanismes d'inclusion des immigrants et des réfugiés, Dans Legault, G. & Rachédi L. (sous la dir.), *L'intervention interculturelle*, 2<sup>e</sup> Édition, Éditions la Chevelière, 44-66.
- Le Moing, A. (2016). La crise des accommodements raisonnables au Québec : quel impact sur l'identité collective ? *Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain* [En ligne], 16 | 2016, Récupéré le 05 mai 2021. <https://doi.org/gr22>
- Lenoir-Achdjian, A., Drainville, I., Helly, D., Arcand, S., Vatz-Laaroussi, M. et Mahfoudh, A. (2007). The professional insertion of immigrants born in the Maghreb: challenges and impediments for intervention. *International Migration & Integration*, 8(4), 391-409.
- Lenoir-Achdjian A., Arcand, S., Helly, D., Drainville, I., et Vatz-Laaroussi, M. (2009). Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec. *Choix IRPP*, 15, 3.
- Levitt, P., et Jaworsky, B. N. (2007). Transnational migration studies: past developments and future trends. *Annual Review of Sociology*, 33(1), 129-156. <https://doi.org/btg9dt>
- Li, P. S. (2001). The market worth of immigrants' educational credentials, *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 27(1), 23-38.
- Li, P. S. (2003). *Destination Canada: immigration debates and issues*, Oxford University Press.
- Li, P. S. et Li, E. X. (2013). Decomposing Immigrants' economic integration in earnings disparity: racial variations in unexpected returns. *Canadian Ethnic Studies*, 45(3): 81-94.
- Liversage, A. (2009). Vital conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work. *Work, Employment and Society*, 23(1), 120–141.
- Lo Iacono, V., Symonds, P., et Brown, D. H. (2016). Skype as a tool for qualitative research interviews. *Sociological Research Online*, 21(2), 12.

- Mailloux, T. (2005). *Des nouvelles d'elles. Les femmes immigrées du Québec*, Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme.
- 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.
- Man, G. (2004). Gender, work, and migration: deskilling Chinese immigrant women in Canada. *Women's Studies International Forum*, 27(2), 135-148.
- Manai, B. (2015). *La « mise en scène » de l'ethnicité maghrébine à Montréal* [thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal et INRS]. <https://tinyurl.com/x48c4r4b>
- Marchand, I., Saint-Charles, J., et Corbeil, C. (2007). L'ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec. *Recherches féministes*, 20(1), 27-54.
- Marcotte, J.-F. (2001). Communautés virtuelles : la formation et le maintien des groupes sur Internet *Esprit critique*, 3(10). <http://www.espritcritique.org>
- Martin, V. (2006). Les mille éclats du plafond de verre : zoom sur les parcours de l'élite économique féminine en France. Euromed Marseille, *Cahier de recherche* no 05-2006.
- McCoy, L., et Masuch, C. (2007). Beyond "entry-level" jobs: immigrant women and non-regulated professional occupations. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 8(2), 185-206.
- Meintel, D. (1994). Transethnicité et transnationalité chez des jeunes issus de milieux immigrés. *Revue européenne des migrations internationales*, 9(3). 63-79.
- Meintel, D. (2018). La religion en question. Dans Meintel, D., Germain, A., Juteau, D., Piché, V., et Renaud, J, *L'immigration et l'ethnicité dans le Québec contemporain*. Presses de l'Université de Montréal. <https://doi.org/10.2307/j.ctv69t2g9.7>
- Mendez, A. (2010). *Processus : Concepts et méthodes pour l'analyse temporelle en sciences sociales*. Louvain-la-Neuve : Academia Bruylant. 260 p.

- Meyor, C. (2007). Le sens et la valeur de l'approche phénoménologique. *Association pour la recherche qualitative*, hors-série, n° 4, 2007, p. 103-18.
- Ministère de l'Immigration, la Francisation et l'Intégration (MIFI). (2019). *Portraits statistiques des groupes ethnoculturels. Portrait statistique : population d'origine ethnique algérienne au Québec en 2016*. Gouvernement du Québec. <https://tinyurl.com/2zbywc52>
- Ministère de l'Immigration, la Francisation et l'Intégration (MIFI). (2021a). *Grille de sélection du Programme régulier des travailleurs qualifiés*. <https://tinyurl.com/5zm9e8bb>
- Ministère de l'Immigration, la Francisation et l'Intégration (MIFI). (2021b). *Attestation d'apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne : guide pratique*. <https://tinyurl.com/36p9neb8>
- Misiorowska, M., Potvin, M., Arcand, S., et Audet, G. (2014). *Recension des écrits. Formation professionnelle et jeunes et adultes issus de l'immigration : état de la situation et étude exploratoire*. Montréal, Groupe de recherche immigration, équité, scolarité (GRIES) et Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité. <https://tinyurl.com/kj57vwe5>
- Misiorowska, M. (2016). *Qu'est-ce qu'une intégration réussie ? Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec*. Québec: Presses Inter Universitaires.
- 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/Revue canadienne de l'éducation*, 42(1):139-169.
- Montgomery, C., Le Gall, J. et Stoetzel, N. (2010). Cycle de vie et mobilisation des liens locaux et transnationaux : le cas des familles maghrébines au Québec. *Lien social et Politiques*, (64), 79–93. <https://doi.org/10.7202/1001401ar>
- Morin, D., Fortier, S. et Deschenaux, F. (2018). La conciliation travail-famille : un engagement pluriel qui se conjugue à l'indicatif présent et qui s'accorde au féminin. *Revue Jeunes et Société*, 3(2), 38–57. <https://doi.org/10.7202/1075735ar>

- Mouafo, F. (2014). *Trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens de Montréal accédant à des fonctions socioéconomiques valorisées* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/12598>
- 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. *Reflets*, 24(1), 98-126.
- Nedelcu, M. (2005). La composante féminine des migrations roumaines qualifiées à Toronto : visibilité, rôles et stratégies. Dans Verschuur, C., & Reysoo, F. (Eds.), *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*. Graduate Institute Publications.
- Nedelcu, M. (2009). *Le migrant online. Nouveaux modèles migratoires à l'ère du numérique*. Paris: L'Harmattan.
- Nedelcu, M. (2012). Migrants' new transnational habitus: rethinking migration through a cosmopolitan lens in the digital age, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(9), 1339-1356. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2012.698203>
- Olivier de Sardan, J.-P. (1995). « La politique du terrain », *Enquête* [En ligne], n°1, 1995, 71-109. Mis en ligne le 10 juillet 2013, consulté le 22 août 2020 <http://journals.openedition.org/enquete/263>
- Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148-71.
- Oreopoulos, P. et Dechief, D. (2011). *Why do some employers prefer to interview Matthew, but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver*. Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity.
- Organisation de coopération et de développement économiques. (2019). *Trouver ses marques 2018 : Les indicateurs de l'intégration des immigrés*, Éditions OCDE, Paris/Union européenne, Brussels. <https://doi.org/10.1787/9789264309234-fr>

- Ortner, S. (2006). *Anthropology and social theory: culture, power, and the acting subject*. Durham; London: Duke University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv11hppcg>
- Paillé, P., et Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.paill.2016.01>
- Piché, V. (2003). Un siècle d'immigration au Québec : de la peur à l'ouverture. Dans Le Bourdais, C., et Piché, V. (Eds.), *La démographie québécoise : Enjeux du XXIe siècle*. Presses de l'Université de Montréal. <https://doi.org/10.4000/books.pum.23988>
- Pierre, M. (2005). Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec. *Nouvelles pratiques sociales*, 17(2). <https://doi.org/10.7202/011227ar>
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Pottier, C. (1993). La « fabrication » sociale de médiateurs culturels : le cas de jeunes filles d'origine maghrébine. Dans : *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 9, n°3,1993. Trajets générationnels – Immigrés et « ethniques », France et Québec, sous la direction de Mikhaël Elbaz et Françoise Morin. p. 177-191.
- Potvin, M. (2004). Racisme et discrimination au Québec : réflexion critique et prospective sur la recherche. Dans J. Renaud, A. Germain et X. Leloup (dir.), *Racisme et discrimination. Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*. Les presses de l'Université Laval, St-Nicholas, 172- 195.
- Potvin, M. (2010). Discours sociaux et médiatiques dans le débat sur les accommodements raisonnables, *Nos diverses cités*, 7, 83-89.
- Potvin, M. (2014). The reasonable accommodations crisis in Quebec: racializing rhetorical devices in media and social discourse. *International Journal of Canadian Studies/Revue internationale d'études canadiennes*, 50, 137-164.

- Potvin, M. (2017). Discours racistes et propagande haineuse. Trois groupes populistes identitaires au Québec. *Diversité urbaine*, 17, 49-72.
- Potvin, M. (2018). Médias, discours d'opinion et montée du racisme au Québec : de la crise des accommodements à aujourd'hui. In S. Lefebvre et G. St-Laurent (dir.), *10 ans plus tard : la Commission Bouchard-Taylor, succès ou échec ?* Montréal, Québec-Amériques, p.63-74.
- Purkayastha, B. (2005). Skilled migration and cumulative disadvantage: the case of highly qualified Asian Indian immigrant women in the US. *Geoforum*, 36, 181-196.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. New York : Simon and Schuster.
- Reitz, J.-G. (2007). Immigrant employment success in Canada, part I: individual and contextual causes. *Journal of International Migration and Integration*, 8, 11–36.
- Renaud, J., Gingras, L., Vachon, S., Blaser, C., Godin, J.-F. et Gagné, B. (2001). *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Les Publications du Québec, Sainte-Foy, 197 p.
- Renaud, J., Piché, V. et Godin, J.-F. (2003). "One's bad and the other one's worse": Differences in economic integration between asylum seekers and refugees selected abroad. *Canadian Ethnic Studies*, 35(2), 86-99.
- Renaud, J. et Cayn, T. (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Étude réalisée pour le compte du ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles.
- Ricœur, P. (1983). *Temps et récit*, t. 1, Paris, édition du Seuil.
- Rimok, P. (2006). La croissance de la diversité ethnoculturelle et des discriminations en emploi. *La discrimination en emploi : quels moyens faut-il prendre ? Actes du 61<sup>e</sup> congrès des relations industrielles de l'Université Laval*. E. Déom, J. Mercier et S. Morel, dir. Québec : PUL, 185-202.

- Rojas-Viger, C. (2006). Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal : conditions d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail. *Les Cahiers du Gres*, 6(1), 25-43.
- Saint-Amour, N. et Bourque, M. (2013). *Conciliation travail-famille et santé: Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays? Avis scientifique*, INSPQ, 161 p.
- Salmons, J. (2012). Designing and conducting research with online interviews. Dans Salmons, J. Cases in online interview research (p. 1-30). *Thousand Oaks*, CA: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/gr23>
- Sanchez-Masas, M. et Casini, A. (2005). Égalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre ». *Social Science Information*, vol.44, no 141.
- Sapin, M., Spini, D. et Widmer, E. (2007). *Les parcours de vie : de l'adolescence au grand âge*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes. 137 p.
- Sayad, A. (1999). *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Paris, Éditions du Seuil, collection Liber, 437 p.
- Sayarh, N. (2013). La netnographie : mise en application d'une méthode d'investigation des communautés virtuelles représentant un intérêt pour l'étude des sujets sensibles. *Recherches qualitatives*, 32(2), p.227-251.
- Schweitzer, S. (2009). Du vent dans le ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIXe - XXe siècles. Elsevier Masson, *Sociologie du travail*, 51, 183-198.
- Seery, A. (2014). *Les travailleuses pauvres et la conciliation famille-travail - Quelles réalités temporelles ?* Montréal, Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS), 2014, 1 ressource en ligne, Collections de BAnQ.

- Sharieff, W. et Zakus, D. (2006). Resource utilization and costs borne by international medical graduates in their pursuit for practice license in Ontario, Canada. *Pakistan Journal of Medical Sciences Quarterly*, 22 (2), p. 110-115.
- Spini, D. et Widmer, E. (2009). Transitions, inégalités et parcours de vie : l'expérience lémanique. Dans M. Oris (dir.), *Transitions dans les parcours de vie et construction des inégalités*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Statistiques Canada. (2017a, octobre). *Population immigrante selon le lieu de naissance, la période d'immigration, chiffres de 2016, les deux sexes, âge (total), Québec, Recensement de 2016 – Données-échantillon (25%)* (tableau), « Immigration et diversité ethnoculturelle – Faits saillants en tableaux, Recensement de 2016 », « Thèmes d'immigration et diversité ethnoculturelle », *Recensement*, produit no 98-316-X2016001 au catalogue de Statistiques Canada, Ottawa. <https://tinyurl.com/mdh36hri>
- Statistiques Canada. (2017b, octobre). *Catégorie d'admission et type de demandeur, période d'immigration, lieu de naissance, âge et sexe pour la population des immigrants admis entre 1980 et 2016, dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement - Données-échantillon (25 %)* (tableau), « Tableau de données, Recensement de 2016 », « Thème d'immigration et diversité ethnoculturelle », *Recensement*, produit no 98-400-X2016202 au catalogue de Statistiques Canada. Ottawa. <https://tinyurl.com/76zw32rj>
- Statistique Canada. (2017c, novembre). *Québec [Province] et Canada [Pays]* (tableau). *Profil du recensement*, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. <https://tinyurl.com/2skjdbdk>
- Tadlaoui, J.-E. (2002). *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années*. Montréal : Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, 45 p.

- Treas, J., et Tai, T. (2016). Gender inequality in housework across 20 European nations: lessons from gender stratification theories. *Sex Roles*, 74, 495–511.
- Tremblay, D.-G. (2005). Conciliation emploi famille et intégration professionnelle; les cas des femmes immigrées au Québec. Note de recherche n 2006 06, Télé Université, UQÀM.
- Van de Velde, C. (2015). *Sociologie des âges de la vie*, Paris, Armand Colin, 128 p.
- Vatz-Laaroussi, M., Lessard, D., Montejo, M. E. et Viana, M. (1996). *Femmes immigrantes à Sherbrooke : modes de vie et reconstruction identitaire*. Sherbrooke : Collectif de recherche sur les femmes et le changement.
- Vatz-Laaroussi, M., Lévesque, C., Kanouté, F., Rachédi, L., Montpetit, C. et Duchesne, K. (2005). *Les différents modèles de collaboration familles-écoles : trajectoires de réussite pour des groupes immigrants et des groupes autochtones du Québec*. Sherbrooke, Québec : Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture.
- Vatz-Laaroussi, M. (2007). Les usages sociaux et politiques de la mémoire familiale : de la réparation de soi à la réparation des chaos de l’histoire, *Enfances, Familles, Générations*, 7.
- Vatz-Laaroussi, M. (2008). Du Maghreb au Québec : accommodements et stratégies. *Revue internationale Travail, genre et société*, 20(novembre), 47-66.
- Vatz-Laaroussi, M. (2009). *Mobilités, réseaux et résilience : le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec*. Québec, Presses de l’université du Québec.
- Vatz-Laaroussi, M. et Bolzman, C. (2010). Présentation : familles immigrantes et réseaux transnationaux : des articulations théoriques aux stratégies politiques. *Lien social et Politiques*, (64), 7–25. <https://doi.org/10.7202/1001396ar>
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054. <https://doi.org/10.1080/01419870701599465>
- Vertovec, S. (2009). *Transnationalism (Key Ideas)* (1re éd.). Routledge.

- Vertovec, S. (2020). Two cheers for migration studies. *Comparation Migration Studies*, 8(38).  
<https://doi.org/10.1186/s40878-020-00195-0>
- Wilkinson, L., Tracey P. et Chaturvedi, R. (2006). The short-term, medium-term, and long-term economic performance of immigrant women in Canada and the United States. *Journal of International Migration and Integration*, 7(2): 195-218.
- Zahiri, M. (1987). La figure du père dans le roman marocain. La réception critique. *Présence Francophone*, 30, 107--126.
- Zehraoui, A. (1997). Les processus différentiels d'intégration. Étude des trajectoires sociales des familles algériennes et de leurs membres en France. *Migrations Études*, 76-77, 1-18.
- Zehraoui, A. (1999). Des pères d'élèves qui sacralisent l'école. *L'école des parents*, 506, 6-8.
- Zietsma, D. (2010). Immigrants exerçant des professions réglementées, *Perspectives*, 15-31.



# Annexe A : Canevas d'entretien

## Parcours de vie, subjectivité et facteurs de la réussite chez les femmes professionnelles immigrantes d'origine maghrébine à Montréal

Entretiens semi-dirigés de type « récits de vie »  
Grille de questions et thèmes abordés

- Expliquer les objectifs de la recherche, les risques, ses droits, notamment de retrait et qu'il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse
- Décrire le déroulement de l'entrevue

### I. Situation personnelle et professionnelle prémigratoire (dans le pays d'origine)

1. Racontez-moi votre parcours professionnel (formation, études, travail). Dans quel domaine? Où?  
*Pour aider, orienter l'entrevue par ces questions ci-dessous :*
2. Quels étaient vos objectifs professionnels tout au long de ce parcours?
3. Avez-vous directement travaillé dans votre domaine après votre formation?
  - a. Si non, quels ont été ces différents parcours professionnels?
4. Quelle était votre situation familiale? Socioéconomique (qualité de vie)?
5. Quelle était la place que vous accordiez à votre travail dans votre pays d'origine?
6. Dans votre pays d'origine, comment est perçue la femme aux études/travail?
7. Les langues parlées? Quant au français (langue maternelle, cours, etc.) ?
8. Pourriez-vous vous décrire personnellement, à ce moment? (Forces, qualité, etc.)

### II. Situation personnelle et professionnelle postmigratoire (dans pays d'établissement)

#### A. À l'arrivée

1. Racontez-moi vos débuts. Comment s'est passée votre arrivée à Montréal?
2. Quelles étaient les motivations et raisons de votre installation au Québec et plus précisément à Montréal?
3. Quelles ont été les démarches administratives entreprises? Sous quelle catégorie administrative êtes-vous venue?
4. Votre arrivée au Canada faisait partie de vos objectifs de vie (pro et perso)?
5. Quelles ont été les ressources socioéconomiques dont vous disposiez?
6. Quelles ont été les informations (quant au marché du travail notamment) auxquelles vous aviez accès?
7. Avez-vous été aidée? (réseaux amis, famille, organismes, etc.)
8. Avez-vous fait du bénévolat? Participez à des activités culturelles et sociales?
9. Racontez-moi votre trajectoire professionnelle. *Pour orienter l'entrevue :*
  - a. Quelle a été la place de vos diplômes, expériences antérieures?
  - b. Quelles ont été les démarches entreprises?
  - c. À quel moment êtes-vous entré sur le marché du travail? Comment?
10. *Si tel est le cas :* Et avec les enfants, comment ça s'est passé?
11. Globalement, comment vous êtes-vous sentie à votre arrivée?

#### B. Maintenant

1. Parlez-moi de votre situation personnelle et professionnelle actuelle.
  - a. Travaillez-vous dans votre domaine de spécialisation?
  - b. Quant à la situation socioéconomique, considérez-vous qu'il y ait eu une amélioration? Degré de satisfaction?

2. Comment qualifiez-vous votre situation tant personnelle que professionnelle?
3. Considérez-vous que votre emploi actuel correspond aux attentes que vous aviez à votre arrivée? Et maintenant?
  - a. En quoi?
  - b. Quelles en seraient les raisons?
4. Comment qualifiez-vous le succès, votre succès?
5. Y-a-t-il eu des moments que vous avez considérés difficiles?
6. *Si tel est le cas* : Quelle a été la place de la famille/conjoint.e?
7. *Si tel est le cas* : Comment avez-vous fait avec les enfants?
8. Pourriez-vous vous décrire personnellement? (forces, qualité, etc.)

## II. Identité et appartenance culturelle

1. Selon vous, est-ce que des éléments de votre personnalité ont influencé votre parcours?
2. Est-ce que des éléments de votre identité culturelle d'origine ont influencé votre parcours? (qualités, forces, valeurs, etc.)
3. *Si pas de voile* : Portiez-vous le voile? Si oui, pourquoi l'avoir retiré au Québec?
4. Est-ce que vous avez (ou écoutez toujours) la TV, musique ou autres divertissements de votre pays d'origine? Dans quelle langue?
5. En général, vous avez des ami(e)s majoritairement québécois(e)s? Originaires du Maghreb? Autant des deux?
6. Intéressez-vous à la politique québécoise et aux débats en cours? Et de votre pays d'origine?

## IV. Fin

1. Selon vous, qu'est-ce qui a le plus influencé votre parcours d'insertion socioprofessionnelle jusqu'à présent?
2. Pensez-vous qu'il existe des éléments positifs qui auraient facilité votre insertion professionnelle ainsi que votre réussite professionnelle?
3. Pensez-vous que le fait d'être une femme a exercé une influence sur votre parcours professionnel? En tant qu'immigrante, mère, épouse? Et vos origines?
4. Connaissez-vous d'autres femmes en provenance du Maghreb travaillant ici?
5. Si oui, votre parcours est-il semblable aux leurs ? Et en quoi l'est-il?
6. Quant à celui des hommes immigrés de même origine?
7. Et quant au parcours professionnel des femmes d'origine québécoise?
8. Finalement, comment jugez-vous cette grande expérience de vie? Dans l'ensemble, réussite ou échec? En quoi?
9. Seriez-vous prête à le revivre? De quelle manière?
10. Avez-vous d'autres choses à ajouter, des choses auxquelles je n'aurais pas pensé, qui me permettrait de mieux comprendre votre parcours ou tout simplement qu'il vous ferait plaisir de témoigner?
11. Avez-vous des conseils à donner aux femmes qui seraient dans l'incapacité à voir leur projet de vie personnel et professionnel aboutir?

Merci!

# Annexe B : Affiche de sollicitation et recrutement des participantes

## Participantes recherchées

Vous êtes une **femme immigrante d'origine maghrébine**?  
Vous occupez un emploi à Montréal? Vous considérez que votre situation professionnelle est une **réussite** et vous souhaitez en témoigner?

Je sollicite votre participation pour la réalisation d'une étude sur  
**Les trajectoires d'insertion professionnelle et la réussite des femmes immigrantes maghrébines à Montréal**



### Qui peut participer?

- Vous êtes née dans un pays du Maghreb
- Vous êtes une femme âgée de plus de 18 ans
- Vous vivez à Montréal depuis au moins un an
- Vous occupez un emploi à Montréal depuis au moins un an (dans tous les secteurs)
- Vous êtes résidente permanente ou citoyenne canadienne

### Qu'implique votre participation?

- Une entrevue de 45 min portant sur votre parcours
- Vous êtes libre de vous retirer de la recherche à tout moment
- L'entrevue sera réalisée à l'endroit et au moment de votre choix
- Toutes les informations recueillies sont strictement confidentielles

### Comment participer?

- Contactez Sarah Ouadfel, étudiante à la maîtrise en anthropologie à l'Université de Montréal au [REDACTED] ou à [sarah.ouadfel@umontreal.ca](mailto:sarah.ouadfel@umontreal.ca)

Au plaisir de vous rencontrer!



## Annexe C : Tableau sociodémographique

Pseudonyme	Âge au moment de la rencontre	Pays d'origine	Statut matrimonial et enfants (pays d'origine)	Activité dans le pays d'origine	Année d'arrivée au Canada	Statut d'immigration à l'arrivée	Statut matrimonial au moment de la rencontre	Activité au Canada au moment de la rencontre
<b>Aïcha</b>	38 ans	Algérie	s/o	s/o	1997	Immigration économique	Mariée, 2 enfants	Professeure
<b>Aksel</b>	36 ans	Algérie	Mariée	Étudiante	2011	Immigration économique	Mariée, 2 enfants	Technicienne laboratoire
<b>Anissa</b>	60 ans	Algérie	Célibataire	Étudiante/ Ingénieure	1987	Visa étudiant	Divorcée, 2 enfants	Gestionnaire/ Consultante
<b>Djamila</b>	46 ans	Algérie	Mariée, 1 enfant	Comptable	2004	Immigration économique	Mariée, 2 enfants	Analyste financière
<b>Leila</b>	54 ans	Algérie	Mariée	Chercheuse	2000	Regroupement familial	Mariée, sans enfant	Entrepreneure
<b>Louisa</b>	50 ans	Belgique	Mariée	Artiste/ Entrepreneure	2004	Regroupement familial	Divorcée, sans enfant	Entrepreneure/ Consultante
<b>Lydia</b>	27 ans	Algérie	Célibataire	Étudiante	2011	Visa étudiant	Célibataire	Doctorante/ chargée cours
<b>Maya</b>	39 ans	France	Célibataire	Étudiante	2007	Visa étudiant	Mariée, 1 enfant	Conseillère
<b>Meriem</b>	56 ans	Algérie	Mariée, 2 enfants	Médecin	1998	Immigration économique	Mariée, 2 enfants	Médecin
<b>Nizane</b>	61 ans	Maroc	Célibataire	Médecin	1984	Visa touristique	Mariée, 2 enfants	Avocate
<b>Rania</b>	30 ans	Algérie	Célibataire	Étudiante/ ingénieure	2011	Visa étudiant	Célibataire	Analyste TI
<b>Samia</b>	50 ans	Algérie	Mariée, 1 enfant	Professeure	2012	Immigration économique	Mariée, 3 enfants	Interprète
<b>Sofia</b>	31 ans	Maroc	s/o	s/o	1990	Immigration économique	Mariée, 1 enfant	Analyste commerciale