

2m11.3500.1

Université de Montréal

Trajectoires socioprofessionnelles et processus identitaires
en contexte de migration :
de la Colombie au Québec (dans les Laurentides)

par
Marie-Jeanne Blain

Département d'Anthropologie
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.)
en Anthropologie

Août 2006

© Marie-Jeanne Blain, 2006



AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Trajectoires socioprofessionnelles et processus identitaires
en contexte de migration :
de la Colombie au Québec (dans les Laurentides)

Présenté par :

Marie-Jeanne Blain

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Bernard Bernier : président rapporteur
Deirdre Meintel : directrice de recherche
Sylvie Fortin : codirectrice de recherche
Victor Piché : membre du jury

Mémoire accepté le :

RÉSUMÉ

Dans un contexte où les pays développés tentent d'attirer et de retenir des migrants qualifiés à même de répondre aux besoins économiques et humains de leurs régions, l'intégration socioéconomique de ces migrants est un enjeu majeur. Pour nombre d'entre eux, l'entrée sur le marché du travail est marquée par une rupture professionnelle. À travers une approche issue des courants constructiviste et phénoménologique, notre réflexion porte sur la subjectivité du déclassement socioprofessionnel. Ce mémoire se base sur des entrevues et un terrain ethnographique auprès d'universitaires d'immigration récente, originaires de la Colombie et résidant dans les Laurentides, région au nord de Montréal. Nous explorerons les dimensions subjectives des trajectoires tout en conservant à l'esprit les contraintes objectives auxquelles ils font face, tant aux niveaux local qu'international. Nous pourrions constater l'« agentivité » des acteurs, tant dans la réinterprétation de leurs parcours d'insertion qu'à travers la mise en perspective de la perte de statut professionnel. Quoique ces étapes soient parfois douloureuses, les propos des personnes rencontrées se caractérisent par un fort optimisme, notamment nourri par l'espoir de concrétiser ses projets. Au coeur de ces réinterprétations, la centralité du choix individuel et de la reconnaissance est fondamentale. Aussi, cette recherche souligne la flexibilité et la fluidité des identités et le rôle de la réflexivité dans l'élaboration de projets d'insertion socioprofessionnelle. L'identité professionnelle pré-migratoire, l'information sur le marché du travail et les liens de sociabilité vont influencer les stratégies d'insertion déployées, dans un contexte régional caractérisé par une faible proportion de personnes immigrantes.

Mots-clés : Colombiens, migrants qualifiés, intégration socioprofessionnelle, identité, subjectivité du déclassement, régionalisation de l'immigration, Laurentides-Québec.

ABSTRACT

Even though developed countries try to attract and keep qualified migrants that correspond to the economic and social needs of their different regions, the economic incorporation of these migrants is still a major issue. For many of them, entry into the job market is experienced as a professional demotion. In this thesis, we will analyse the subjective aspects of deskilling of these migrants using a constructivist and phenomenological approach. This study is based on a fieldwork and on interviews with highly qualified migrants from Columbia, and living in the area north of Montreal, in the Laurentians. We will explore the subjective dimensions of their employment trajectory while keeping in mind the local and international constraints they face. We will point out the migrants' role as social actors ("agency") in the way they reinterpret their integration and put in perspective their loss of professional status. Even though the process of deskilling may be difficult to deal with, the participants' views are generally quite optimistic: they remain hopeful that they will be able to carry out their projects. Central to these reinterpretations are first, the element of individual choice and second, social recognition. This thesis also discusses the flexibility and fluidity of identities and the role of reflexivity in socioprofessional incorporation. In a region where migrants are few, there are three factors that may influence incorporation strategies: professional identity before migration, information about employment and the social network.

Keywords: Colombian, highly qualified migrants, economic incorporation, identity, subjective underemployment, regionalization of the immigration, Laurentides-Québec.

TABLE DES MATIÈRES

<u>RÉSUMÉ</u>	II
<u>ABSTRACT</u>	III
<u>TABLE DES MATIÈRES</u>	IV
<u>LISTE DES TABLEAUX</u>	VII
<u>LISTE DES FIGURES</u>	VIII
<u>LISTE DES SIGLES ET DES ABRÉVIATIONS</u>	IX
<u>REMERCIEMENTS</u>	X
<u>INTRODUCTION</u>	1
<u>CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE ET CADRE MÉTHODOLOGIQUE</u>	4
<u>INTRODUCTION ET MISE EN CONTEXTE</u>	4
<u>1.1 PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE ET INTÉRÊT À DOCUMENTER LES PARCOURS D'INSERTION</u> <u>D'IMMIGRANTS UNIVERSITAIRES</u>	5
<u>1.1.1 Les migrants scolarisés</u>	5
<u>1.1.2 Insertion économique et intégration</u>	6
<u>1.1.3 Les recherches abordant les parcours d'insertion professionnelle</u>	7
<u>1.1.4 Régionalisation de l'immigration</u>	7
<u>1.2 OBJECTIFS DE LA RECHERCHE ET APPROCHE CONCEPTUELLE</u>	8
<u>1.3 DESCRIPTION DU CONTEXTE DE L'ÉTUDE</u>	10
<u>1.3.1 Immigration : de la Colombie au Canada, au Québec</u>	10
<u>1.3.2. Politique de régionalisation de l'immigration</u>	13
<u>1.3.3 Les Laurentides : profil de la région et portrait de l'immigration</u>	14
<u>1.4 OPÉRATIONNALISATION ET CHOIX MÉTHODOLOGIQUES</u>	17
<u>1.4.1 Phases de la recherche</u>	17
<u>1.4.2. Méthodologie : collecte des données</u>	17
<u>1.4.3 Description de l'échantillon</u>	21
<u>1.4.4 Méthodologie : Analyses</u>	22
<u>CONCLUSION</u>	23
<u>CHAPITRE 2 : REVUE LITTÉRAIRE ET CADRE CONCEPTUEL</u>	24
<u>INTRODUCTION</u>	24
<u>2.1 INSERTION EN EMPLOI ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE</u>	25

2.1.1 <i>Contexte historique succinct : études sur la mobilité professionnelle</i>	27
2.1.2 <i>Définitions et concepts utilisés dans le champ de la mobilité professionnelle</i>	27
2.1.3 <i>Apport des études sur la mobilité sociale de populations générales</i>	30
2.1.4 <i>Mobilité des personnes immigrantes : recension</i>	33
2.2 LA SUBJECTIVITÉ DES ACTEURS AU CŒUR DU PROCESSUS D'INSERTION : LE SENTIMENT DE DÉCLASSEMENT	48
2.3 STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE : AGENTIVITÉ ET IDENTITÉ	52
2.3.1 <i>Trajectoires et stratégies</i>	52
2.3.2 <i>Identité et agentivité</i>	53
2.3.3 <i>Identité professionnelle et stratégies</i>	55
2.4 LES RECHERCHES PORTANT SUR L'IMMIGRATION EN RÉGION AU QUÉBEC	56
CONCLUSION	58
CHAPITRE 3 : TRAJECTOIRES D'INSERTION : PERCEPTIONS ET RÉINTERPRÉTATIONS	60
INTRODUCTION	60
3.1. ANALYSE DES TRAJECTOIRES D'INSERTION DES 74 COLOMBIENS RENCONTRÉS AU C.I.E.	
LAURENTIDES	62
3.1.1 <i>Une insertion polarisée selon les niveaux d'études</i>	63
3.1.2 <i>Portrait des trajectoires d'insertion pour les Colombiens universitaires : un parcours plus long</i>	66
3.2 INTERPRÉTATION DES TRAJECTOIRES D'INSERTION AU QUÉBEC : LE POINT DE VUE DES RÉPONDANTS	68
3.2.1 <i>La Subjectivité et le déclassé socioprofessionnel</i>	68
3.2.2 <i>La relativité n'est pas synonyme de facilité</i>	71
3.2.3 <i>Variabilité dans le temps du sentiment de déclassé</i>	74
3.2.3 <i>Des trajectoires réinterprétées à partir de valeurs</i>	75
CONCLUSION	80
CHAPITRE 4 : RELATIVITÉ DE LA DISCONTINUITÉ PROFESSIONNELLE PAR RAPPORT À L'ENTOURAGE ET AU CONTEXTE	82
INTRODUCTION	82
4.1 RELATIVITÉ SELON LE TYPE DE PROFESSION ET LE NIVEAU DE FRANÇAIS REQUIS POUR UN PROFESSIONNEL	82
4.2 L'IMMIGRATION : UNE EXPÉRIENCE PARTAGÉE	84
4.2.1 <i>Des difficultés 'logiques'</i>	85
4.2.2 <i>Des difficultés 'illogiques'</i>	87
4.2.3 <i>La non-reconnaissance</i>	89

<u>4.3 LA RELATIVITÉ SELON LE CONTEXTE INTERNATIONAL, NATIONAL OU RÉGIONAL</u>	92
<u>4.3.1 La relativité de la rupture professionnelle</u>	92
<u>4.3.2 Relativité du sentiment de déclassement selon le contexte local : l'emploi dans les Laurentides</u>	95
<u>4.3.3 Plus de discrimination en région ?</u>	97
<u>4.3.4 Le choix de vivre en région</u>	100
<u>4.3.5 Déménager, une option ?</u>	103
<u>CONCLUSION</u>	106
CHAPITRE 5 : STRATÉGIES ET IDENTITÉS	110
<u>INTRODUCTION</u>	110
<u>5.1 IDENTITÉ ET PROJETS PROFESSIONNELS</u>	110
<u>5.1.1 La transition professionnelle</u>	111
<u>5.1.2 Identité pré-migratoire et projets professionnels</u>	120
<u>5.2 IDENTITÉ ET RAPPORT À L'AUTRE</u>	128
<u>5.2.1 Identité et rapport à l'autre : la reconnaissance</u>	129
<u>5.2.2 Information sur le marché du travail et stratégies de recherche d'emploi</u>	132
<u>5.2.3 Stratégies identitaires</u>	140
<u>CONCLUSION</u>	143
<u>CONCLUSION</u>	145
<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	151
<u>ANNEXES</u> :.....	X
<u>ANNEXE 1 : DESCRIPTION DU C.I.E. LAURENTIDES</u>	XI
<u>ANNEXE 2 : LES CATÉGORIES D'IMMIGRATION</u>	XV
<u>ANNEXE 3 : CITATIONS ORIGINALES EN ESPAGNOL</u>	XVII

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Évolution de l'émigration depuis la Colombie, relative à la protection du statut de réfugiés, et principaux pays d'asile entre 1994 et 2003.....	xxxii
Tableau 2 : Évolution de l'immigration colombienne au Canada par catégorie d'immigration.....	xxxiii
Tableau 3 : Villes canadiennes et réfugiés colombiens.....	xxxiii
Tableau 4 : Évolution de l'immigration colombienne au Canada, entre 1984 et 1996	xxxiv
Tableau 5 : Structure du marché du travail dans les Laurentides selon le secteur d'emploi	xxxvii
Tableau 6 : Structure du marché du travail dans les Laurentides selon les niveaux de compétences	xxxvii
Tableau 7 : Les professions pré-migratoires et post-migratoires des répondants.....	22
Tableau 8 : Situation face à l'emploi en 2003	64
Tableau 9 : Choix du lieu de résidence de nouveaux arrivants Colombiens dans les Laurentides	xxxviii

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Carte de la Colombie.....	xxx
Figure 2 : Carte de la région des Laurentides.....	xxxv
Figure 3 : Carte de la région des Laurentides : ses différentes MRC	xxxvi

LISTE DES SIGLES ET DES ABRÉVIATIONS

- Camo Personnes Immigrantes Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes
- CIC Citoyenneté et Immigration Canada
- C.I.E. Laurentides Centre d'intégration en emploi des Laurentides
- CRSH..... Conseil de recherche en sciences humaines du Canada
- EQ Emploi-Québec
- DEP Diplôme d'études professionnelles
- MICC Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
(anciennement dénommé MRCI)
- MRC Municipalités régionales de comté
- MRCI Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
(aujourd'hui le MICC)
- UNHCR United Nations High Commissioner for Refugees
- TCRI..... Table de concertation des organismes au service des personnes
réfugiées et immigrantes

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier sincèrement tous mes répondants, et globalement toutes les personnes que j'ai rencontrées durant mon mandat au C.I.E. Laurentides, qui m'ont donné leur confiance afin que nous cheminions ensemble pour trouver un avenir meilleur...

Merci à Deirdre Meintel et Sylvie Fortin, pour leur soutien constant, et qui m'ont permis de grandir à travers ma recherche, et leurs recherches !

Je suis extrêmement reconnaissante aussi envers Sergio Marsilli et Richard Lefebvre de l'ancienne association pour le développement international à Mont-Laurier, Jean-Marc Montagne, professeur d'histoire au cégep Lionel-Groulx à Ste-Thérèse ainsi qu'à Diane de Blois et Raymond Hade, à la direction du C.I.E. Laurentides à St-Jérôme, les premiers qui m'ont donné la chance de me « construire » comme professionnelle auprès des personnes immigrantes.

Je ne saurais taire tout ce que je dois à mes anciens collègues du C.I.E., particulièrement Richard Paradis et Daisy Romero, pour le partage de cette folie ordinaire, et qui ont enrichi énormément mon histoire de vie. Aussi, un petit clin d'œil aux employés et à la direction de la TCRI, qui m'ont permis d'avoir accès à un espace d'échange extrêmement riche et fructueux.

Une notice de remerciement doit bien sûr inclure ses parents et amis et amours qui ont résisté à toutes ces soirées où ma passion pour l'insertion économique des nouveaux arrivants mobilisait les discussions... et qui, par leur écoute active ont été d'un support irremplaçable.

Pour terminer, merci à Typhen Ferry pour ses relectures de passages du mémoire, afin d'améliorer la qualité de la langue française.

INTRODUCTION

Je ne peux reconnaître que ce qui existe déjà en moi.
(Tanguay, 2003: 130)

Dans un monde caractérisé par le « rétrécissement » de la planète et l'accélération des mobilités internationales, les questions relatives à l'Altérité demeurent centrales (Augé, 1994; Bauman, 1999; Hannerz, 1996). Dans un contexte où les pays développés tentent d'attirer et de retenir des migrants qualifiés à même de répondre aux besoins économiques et humains de leurs régions, les dimensions de l'intégration socioéconomique de ces migrants sont un enjeu majeur. Les processus d'établissement de personnes immigrantes, particulièrement au Québec, revêtent des couleurs particulières, teintés par les politiques provinciales, notamment l'énoncé d'intégration (MCCI, 1991) et les politiques de régionalisation de l'immigration (Gagné, 2003; Girard et Manègre, 1989; MICC, 2005-c; MRCl, 2002-c; 2002-d; 2003-c; 2003-d). En effet, l'établissement d'immigrants en région au Québec est un enjeu social déterminant dans un contexte où près de 90% se sont établis à Montréal et où la rétention en région est très variable. Notre objectif est d'observer les processus d'insertion économique de Colombiens établis depuis 1999 dans la région des Laurentides, située au nord de Montréal, d'apprécier les dimensions subjectives de ces parcours, tout en conservant à l'esprit les contraintes objectives auxquelles font face les personnes immigrantes, et ce tant aux niveaux local, régional que national.

Cette recherche anthropologique est née de questionnements issus de notre pratique comme conseillère en emploi auprès des personnes immigrantes au Centre d'Intégration en Emploi des Laurentides¹. En effet, les discours et stratégies des migrants universitaires rencontrés reflétaient des difficultés particulières d'insertion au marché du travail, plus prégnantes encore pour ces migrants qualifiés que pour les autres niveaux professionnels. Les parcours d'insertion en emploi n'étaient ni uniformes ni donnés d'avance et les discours des acteurs diversifiés. De fait, nous nous sommes intéressée aux dimensions subjectives de l'insertion économique. Nous avons pu remarquer que dans le cadre d'études sur l'insertion économique et plus particulièrement sur la mobilité professionnelle, ces dimensions sont très peu explorées (Giret et Hatot, 2001; Pochic, 2001; Potter, 1999), en particulier en ce qui concerne les personnes immigrantes. De là, les objectifs de notre recherche de documenter, dans un premier temps, les processus d'insertion professionnelle pour ensuite approfondir les stratégies identitaires en lien avec la modification de leur statut professionnel. Plus précisément, nous désirons observer les effets du déclassement ou de la déqualification

¹ Profession exercée entre janvier 2001 et novembre 2005. Voir Annexe 1 : Description du C.I.E. Laurentides.

socioprofessionnelles² post-migratoire – au quotidien et dans les discours – ainsi que sa possible relativité. Aussi, nous souhaitons analyser la place de l'identité professionnelle dans la réalisation de stratégies de requalification. Nous concevons l'identité dans une perspective constructiviste (Meintel, 1993; 2000), en interaction avec d'autres dimensions de la vie telles que l'identité sociale, le statut, mais aussi en termes de reconnaissance sociale. Nous avons opté pour les Colombiens comme groupe particulier de nouveaux arrivants car ils constituent une population grandissante au Québec et sa proportion d'universitaires est significative³.

C'est à travers une approche résolument anthropologique, influencée par les courants phénoménologiques et constructivistes, que nous avons abordé cette recherche. Le terrain approfondi et réalisé sur une longue période a permis de créer l'espace nécessaire à l'émergence d'éléments signifiants pour les migrants rencontrés (cf. grounded theory : Demazière et Dubar, 2004; Glaser et Strauss, 1967). L'observation participante, étalée sur trois années entre 2003 et 2006, et les entrevues semi-dirigées réalisées en 2005-2006 ont permis d'exercer des incursions fréquentes dans l'univers des répondants : les conceptions envisagées *a priori* se sont graduellement modifiées pour laisser place aux conceptions signifiantes des personnes rencontrées. Dans une perspective où l'individu est acteur de sa destinée – mais où le contexte modulera également les choix possibles – nous souhaitons mettre en lumière les stratégies professionnelles déployées, influencées tant par le contexte, les valeurs de l'individu, l'information qu'il acquiert sur son environnement, ses relations sociales, et le rôle qu'il accorde à son identité professionnelle dans la constitution de projets d'insertion. Nous verrons en outre le rôle de sa réflexivité dans la réinterprétation de sa trajectoire d'insertion, où la rupture professionnelle pourra être relativisée, et parfois se transformer en une expérience positive ou à tout le moins constructive.

La première partie de ce mémoire comporte deux chapitres, soit la problématique et le cadre méthodologique (chapitre 1) ainsi que la recension littéraire et le cadre conceptuel (chapitre 2). Ces chapitres permettront de mettre en perspective nos analyses et d'appuyer nos pistes de réflexions. Les analyses se divisent en trois chapitres. Dans un premier temps, nous tracerons un portrait des trajectoires d'insertion des Colombiens résidant dans les Laurentides et nous mettrons en lumière l'interprétation qu'ils font de leurs parcours d'établissement (Chapitre 3). Ce chapitre amorcera notre réflexion sur la relativité du sentiment d'être déclassé, à travers notamment l'interprétation de leurs trajectoires à partir de valeurs,

² De façon générale, le **déclassement** est « l'occupation d'un emploi inférieur au niveau de qualification possédé » ou « le fait pour un travailleur, de passer d'un emploi qualifié à un emploi non qualifié » (Berset et al., 1999; Dejempe, Cockx et Van der Linden, 2002; Laurent et al., 2002). Nous aborderons en détails les concepts utilisés au Chapitre 2.

³ Il n'y a pas de statistique précise pour les Colombiens, mais pour la nouvelle immigration (1996-2001) la proportion d'immigrants universitaires au Québec est de 32% (Statistique Canada, 2003-e). Cette proportion est similaire au profil académique des Colombiens qui ont consulté les services du C.I.E. Laurentides.

valeurs nées de leur socialisation en Colombie ou qui se sont parfois transformées à travers la migration. Le Chapitre 4 montrera l'importance du point de vue situé. Nous expliciterons la relativité des perceptions en lien avec la discontinuité professionnelle, en exposant les différentes façons de vivre la transition professionnelle par rapport au contexte et à l'entourage. Nous clôturerons les analyses dans une perspective plus dynamique et relationnelle, en observant les stratégies d'insertion socioprofessionnelle mobilisées en lien avec l'identité professionnelle, personnelle et ethnique (Chapitre 5). Ces analyses permettront de documenter la flexibilité et la fluidité des identités ainsi que le rôle de la réflexivité dans l'élaboration de projets d'insertion socioprofessionnelle d'immigrants universitaires, notamment dans un contexte régional – à l'extérieur d'une grande métropole – caractérisé par une faible proportion de personnes immigrantes.

CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE ET CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Introduction et mise en contexte

Le thème de la déqualification socioprofessionnelle attire depuis quelques années l'attention des chercheurs, des médias et plus largement du public. Que ce soit pour illustrer une perte de capital humain, une perte financière ou pour souligner les effets de barrières structurelles, l'émotivité derrière le sujet est omniprésente. L'image d'un médecin devenu chauffeur de taxi ou d'un avocat plongeur dans un restaurant est percutante et abondamment diffusée par les médias. Cette situation de surqualification 'extrême' est le point de départ de nombreux débats sur la reconnaissance des acquis des personnes immigrantes.

À travers cette recherche, nous souhaitons approfondir ce phénomène et aller au-delà de la description de l'effet des barrières structurelles, des difficultés d'insertion en emploi et parfois, des difficultés psychologiques vécues par des professionnels immigrants confrontés à une perte de leur statut professionnel. Nous visons à soulever les dimensions subjectives de l'insertion socioprofessionnelle, et surtout, à souligner la qualité d'« acteurs » des personnes immigrantes. Pour ce faire, nous explorerons les stratégies d'insertion déployées en lien notamment avec les identités professionnelles pré-migratoires. Notre terrain comme anthropologue, et notre pratique comme conseillère en emploi, nous ont permis de percevoir une diversité de profils, de parcours et de stratégies. Dans le cadre de ce mémoire, comme nous le verrons plus en détails, nous avons sélectionné des répondants au profil diversifié, à même de traduire cette variabilité des discours des professionnels qui ont dû faire le choix – ou assumé le choix – d'exercer des fonctions différentes ou parfois, des emplois similaires, mais avec un niveau de responsabilité moindre en regard à leur carrière pré-migratoire. Nous constaterons que l'ensemble des personnes immigrantes universitaires et originaires de la Colombie qui ont été rencontrées lors de démarches de *counselling* d'emploi⁴ a exercé un emploi de « statut social » inférieur comparativement à leur profession pré-migratoire. Ils ont donc tous été « déqualifiés » à un degré ou un autre. Nous tenterons d'illustrer la subjectivité du déclassement professionnel. Sans vouloir amoindrir ou diminuer les expériences difficiles et parfois même douloureuses, nous souhaitons surtout expliciter la diversité de ces expériences, le bilan pouvant également être positif (cf. Sarrible, 2003). Nos analyses visent donc à mettre en lumière la relativité du sentiment de déclassement, la possibilité de vivre une transition professionnelle de façon positive – en observant entre autres la fluidité et la flexibilité des identités, et les stratégies déployées en vue d'accéder à une position sur le marché du travail qui corresponde à ses aspirations – conciliant dans certains cas la vie professionnelle et la vie familiale. Le chapitre 1 sera divisé comme suit : 1) la problématique de la recherche et sa pertinence,

⁴ Dans les pages suivantes, lorsque nous référerons au *counselling*, nous entendons *counselling* d'emploi.

2) les objectifs de la recherche, 3) le contexte de l'étude, et nous concluons avec 4) l'opérationnalisation et les choix méthodologiques.

1.1 Problématique de la recherche et intérêt à documenter les parcours d'insertion d'immigrants universitaires

1.1.1 Les migrants scolarisés

L'importance d'attirer des migrants scolarisés se manifeste clairement à travers les politiques gouvernementales canadiennes et québécoises. Dans un contexte mondial « marqué par une intensification de la concurrence entre les États afin d'attirer les travailleurs étrangers qualifiés » (MRCI plan d'action 2004-b: 11-12), des stratégies de sélection et de promotion sont mises en œuvre. Cette sélection préférentielle occasionne un profil déterminé des migrants établis au Canada⁵ et des statistiques récentes font apparaître qu'en moyenne les personnes nées à l'étranger ont un niveau de scolarisation supérieure à celles nées au Canada, de façon plus marquée encore pour la province du Québec (Statistique Canada, 2003-e)⁶. « En outre, plusieurs immigrants faisant partie des programmes de réunion des familles et de la protection des réfugiés étaient hautement qualifiés à leur arrivée au Canada » (Dryburgh et Hamel, 2004: 14). Au Québec, plus de 70% des nouveaux arrivants entrés au pays entre 2001 et 2005 ont complété des études de niveau post-secondaire et universitaire (MICC, 2006-b: tableau 14)⁷. Néanmoins, au Canada, « parmi les nouveaux immigrants titulaires d'un diplôme universitaire qui étaient occupés entre 1991 et 2001, au moins un sur quatre tenait un emploi requérant au plus un diplôme d'études secondaires » (Galarneau et Morissette, 2004: 14), ce qui représente plus du double du taux de sous-emploi comparativement à leurs homologues nés au Canada (14%). Selon une étude canadienne, les nouveaux immigrants titulaires d'un diplôme universitaire sont deux fois plus susceptibles d'être surqualifiés, mais aussi de demeurer dans cette situation, en comparaison aux Canadiens (Li *et al.*, 2006)⁸. Ainsi, l'obtention d'un emploi garant du « succès migratoire » doit être nuancée en termes de qualité d'emploi ou de recouvrement du statut professionnel antérieur à la migration. Un des objectifs de ce travail est alors d'explorer la subjectivité de l'acteur en lien avec l'emploi obtenu ou convoité.

⁵ La grille de sélection de Citoyenneté et Immigration Canada attribue 46 points/100 à la scolarité et à l'expérience de travail.

⁶ En regard à la nouvelle cohorte d'immigrants arrivés de 1996 à 2001, au Canada, 20,8% possèdent un diplôme universitaire en comparaison à 13,8% de Canadiens. Pour le Québec, cet écart est plus prononcé : 32% de diplômés universitaires pour les immigrants récents comparativement à 17% pour les personnes nées au Québec.

⁷ Soit 34,2% entre 14 et 16 années de scolarité (41 166 personnes), 37% plus de 17 années de scolarité (44 488 personnes), sur un total de 120 201 admissions.

⁸ « parmi les travailleurs surqualifiés, les nouveaux immigrants risquaient, dans une proportion de 72%, d'occuper tout le temps un emploi pour lequel ils étaient surqualifiés, comparativement à 36% pour les Canadiens de naissance, et ce, quand les autres facteurs étaient pris en considération. » (Li *et al.*, 2006: 9).

1.1.2 Insertion économique et intégration

Without work, she would remain an immigrant stuck outside society, isolated in the deserted space of the private home. (Liversage, 2006: 25)

Au cœur des politiques, l'insertion économique est fréquemment associée au concept d'intégration des personnes immigrantes (CCCI, 1991; 1993; MRCl, 2004-b; Ministère des Travaux Publics et Services Gouvernementaux, 1997). Cette notion fait apparaître tant la valeur que notre société accorde au travail (Dubar, 1995; Fournier et Bourassa, 2004; Schnapper, 1994) que dans un autre sens, l'interdépendance des différentes sphères de la vie à travers laquelle l'insertion économique peut amener un réseau plus étendu (Fortin, 2000-a, 2002; Potter, 1999), une meilleure participation civique ou tout simplement une capacité à s'investir socialement (Castra, 2003; Demazière, 2003; Paugam, 2004 [1991]; Schnapper, 1996). En effet « [1]e travail est une valeur très forte, intimement liée aux images de soi... Obtenir des responsabilités, avoir le sentiment de réussir quelque chose, pouvoir bien employer ses capacités, telles sont les ambitions qui se sont les plus développées ces dix dernières années (Riffault, 1994, p.19). » (cité par Castra, 2003: 13).

Nous tenons à préciser d'emblée que nous privilégions une définition de *l'intégration* qui se veut à double sens, c'est-à-dire interactive où la société d'accueil joue un rôle tout aussi important que l'individu (Anderson et Snow, 2001; Fortin et Renaud, 2004; Rudiger et Spencer, 2003; Taboada-Leonetti, 1994). De fait, le processus d'intégration implique une relation et, en ce sens, analyser les rapports d'inclusion/exclusion peut s'avérer éloquent. Castles et Kosack (1985: 6) positionnent ce rapport de force au sein des sociétés européennes : « Immigrants do not have to adapt to universally accepted norms and customs. Rather, they are assigned a place in a non-egalitarian social order. Their relationships are not with the receiving society as a whole but with specific social groups within it: employers, landlords, fellow workers, and so on. » (1985: 6). Ces rapports d'inclusion/exclusion se situent à l'intérieur d'un processus dynamique « situé dans un espace où se structurent des rapports tant sociaux que linguistiques, politiques, économiques et interpersonnels » (Mimeault et Simard, 2001: 26). En outre, nous insistons sur la notion de processus plutôt que d'état, processus de surcroît non linéaire. Comme le soulève Castra (2003), en discutant du concept d'insertion :

« Le flou [de cette notion] tient en partie au fait qu'elle désigne autant un processus que son résultat final. Le processus évoque un passage, une transition d'un état à un autre, qui ne concerne plus seulement le temps séparant la sortie du système scolaire de l'entrée dans la vie professionnelle, mais plus généralement toutes les occurrences d'accès ou de retour à cette vie professionnelle [...] L'état final évoque une participation 'normale' à la vie de la cité, et tout particulièrement au plan des rôles économiques (production et consommation) et sociaux, voire médico-sociaux (habitat, santé, citoyenneté) » (2003: 10).

Aujourd'hui, un certain consensus se dégage de travaux contemporains en anthropologie et en sociologie qui abordent la notion de processus d'intégration, désignant son caractère complexe, polysémique, fluide et indissociable d'un contexte socio-historique (voir entre autres Bastenier et Dassetto, 1993; Dewitte, 1999; Fortin, 2000-b; Juteau et Gagné, 1994). Il s'agit donc d'un processus jamais achevé, marqué par l'interaction, la réflexivité et la mouvance mais aussi dépendant des politiques des gouvernements et, en ce sens, issu d'un rapport de force.

1.1.3 Les recherches abordant les parcours d'insertion professionnelle

Les travaux en sciences sociales sont abondants relativement aux dimensions de l'insertion socioprofessionnelle de personnes immigrantes, surtout d'un point de vue quantitatif, ou à travers l'approche du capital humain (cf. Iredale, 2001; Nedelcu, 2004). Ces études font entre autres ressortir les défis particuliers vécus durant les premières années du processus d'insertion de personnes immigrantes. Nous verrons (chapitre 2) que dans le cas des migrants professionnels, spécialement ceux exerçant une profession réglementée, des difficultés supplémentaires sont vécues en regard à la récupération de leur statut pré-migratoire dans la société d'accueil. Étant donné l'emphase accordée à la sélection d'immigrants universitaires au Québec et au Canada, il importe de se pencher sur les réalités vécues par cette population, non seulement en regard à la description de leur mobilité socioprofessionnelle, mais aussi à travers une approche qualitative, anthropologique, en documentant les stratégies déployées et les perceptions des migrants eux-mêmes, vus comme 'acteurs de leur destin'. Ainsi, la plupart des études soulèvent les difficultés d'insertion, mais peu analysent ce processus dans une perspective d'agentivité, de transformation identitaire, de réappropriation de ces expériences; ce que nous souhaitons rendre explicite au cœur de nos analyses.

1.1.4 Régionalisation de l'immigration

Ajoutons à cela l'intérêt manifesté par les gouvernements canadien et québécois de 'démétropoliser' l'immigration. En effet, la politique de régionalisation de l'immigration vise à permettre une répartition de ce 'capital humain' à travers la province, afin que 'chaque région puisse profiter' de cet apport. Actuellement, au Québec, seulement 12% de la population immigrante vit dans des régions (environ 84 000 sur 706 965 immigrants au Québec) (CIC, 2001; MRCI, 2004-c: 47), et seulement 20% des nouveaux arrivants choisissent les régions comme destination première plutôt que (MRCI, 2004-a). Nous aborderons plus amplement l'immigration en région dans la section portant sur la description du contexte de l'étude (1.3.2 Politique de régionalisation de l'immigration, et 1.3.3 Les Laurentides).

1.2 Objectifs de la recherche et approche conceptuelle

Notre démarche est inductive. Nous avons tenté d'appréhender notre terrain de la façon la plus ouverte possible au plan conceptuel, afin de saisir les 'logiques' internes de nos répondants, sans imposer de schèmes préconçus. À ce niveau, nous sommes largement inspirée de l'approche de la théorie ancrée ('grounded theory', parfois aussi traduit par théorie fondée) dont nous retenons la définition suivante :

« Une théorie fondée est une théorie qui découle inductivement de l'étude du phénomène qu'elle présente. C'est-à-dire qu'elle est découverte, développée et vérifiée de façon provisoire à travers une collecte systématique de données et une analyse des données relatives à ce phénomène. Donc collecte des données, analyse et théorie sont en relations réciproques étroites. On ne commence pas avec une théorie pour la prouver par la suite. On commence plutôt avec un domaine d'étude et on cherche à faire émerger ce qui est pertinent pour ce domaine (Corbin, Strauss, 1990, p.23) » (cité par Demazière et Dubar, 2004: 49).

Nous avons adopté une démarche anthropologique, inspirée des courants constructiviste et interactionniste. D'une part, le sujet comme acteur est au centre de notre réflexion.

« Pour l'interactionnisme l'individu est un acteur interagissant avec les éléments sociaux et non un agent passif subissant de plein fouet les structures sociales à cause de son habitus ou de la 'force' du système ou de sa culture d'appartenance. Il construit son univers de sens non à partir d'attributs psychologiques ou d'une imposition extérieure, mais à travers une activité délibérée de donation de sens. [...] Doté d'une capacité réflexive, il est libre de ses décisions dans un contexte qui n'est pas sans l'influencer. » (Le Breton, 2004: 46-47).

Et d'autre part, toujours selon l'approche constructiviste (cf. Meintel, 1993; Saillant, 2004), nous tiendrons compte du caractère construit des rapports sociaux ainsi que du jeu de réflexivité en œuvre :

« cette épistémologie permettrait de proposer que l'histoire, le contexte, le langage, le politique, le culturel soient situés au cœur de la construction des normes et du réel et non plus perçus comme de simples facteurs venant 'influencer' les normes et la réalité. [...] Les identités, les communautés, les vulnérabilités, deviennent du coup non plus des 'états' ou des 'territoires' fixes et repérables, mais des 'processus en mouvement', 'un travail de l'intérieur', des 'entités polysémiques' qui définissent des acteurs et qui les définissent à leur tour dans un processus réflexif généralisé. » (Saillant, 2004: 21-22).

En deux mots, dans une position qui se veut à la fois phénoménologique et constructiviste (Burch, 1989, 1991; Jackson, 1996; van Manen, 2002), nous accordons une « priorité à l'expérience subjective du monde, au monde local (le singulier, le culturel, le local) et à son interprétation » (Saillant, 2004: 27), où les récits de vie sont « a way to inform the sociological imagination with regard to peoples concrete lives » (Liversage, 2004: 1). Comme l'énonce avec une touche de légèreté Liversage, ces récits de vie ne sont pas non plus « some sort of 'direct highways' to what people's lives were 'really' like. As informed by constructivism and conversation analysis, life stories are actively constructed in a given setting, vis-à-vis a specific audience. » (ibid.). Ainsi, les récits de vie ou les phénomènes étudiés ne sont pas des phénomènes a-historiques, a-temporels, le contexte joue un rôle tant dans l'énonciation du sujet que dans ses actions, délimitées par les

perceptions du 'monde des possibles' dans un contexte donné (Burch, 1989, 1991; Liversage, 2004, 2005, 2006; Panaia, 2004).

« But insofar as every lived experience is always someone's experience from some place, a spatial/temporal dimension persists throughout, whatever the particular focal content or truth of the experience. Thus, in maintaining a perspective on lived experience, phenomenology must differentiate those experiences in which the dimension of lived space and time is central to its particular intelligibility and to explore concretely how that is so, and those where it is not. Similarly, insofar as the self of lived experience is in its self-constitution essentially situated, phenomenology must in the first place also establish in each case the relevant constitutive natural, historical, and anthropological "facts" that limit and enable the experience being explored, those that belong intrinsically to its particular intelligibility. » (Burch, 1991: 3).

Au XXI^e siècle, les phénomènes de mobilité se sont intensifiés (Augé, 1994; Hannerz, 1996; Tarrus, 2000, 2001; Tarrus et Missaoui, 2000; Urry, 2000) – particulièrement vers les pays du Nord (Piché, 2002; Simmons, 2002). Nous souhaitons prendre en compte les vies biographiques de nos interlocuteurs dans leur ensemble, tenant compte des frontières spatiales traversées mais sans exercer de coupure au niveau du récit de vie.

Globalement, nos objectifs consistent à documenter, par une démarche qualitative, les processus d'insertion socioprofessionnelle de migrants qualifiés – originaires de la Colombie –, résidant hors des grands centres et ce, dans une perspective anthropologique, inspirée des courants constructiviste, interactionniste et phénoménologique. Notre point de départ sera les discours des acteurs. Notre intérêt : soulever la notion d'*agentivité* des migrants dans le cadre de projets professionnels. De façon plus pointue, ces objectifs se déclinent comme suit :

1. Documenter les parcours d'insertion d'immigrants originaires de la Colombie et résidant en dehors des grandes métropoles, soit dans la région des Laurentides;
2. Soulever la dimension de la réflexivité des acteurs à travers l'interprétation que les immigrants colombiens font de leurs trajectoires d'établissement, particulièrement d'insertion socioprofessionnelle;
3. Approfondir les façons de vivre la rupture initiale de leur statut socioprofessionnel (à travers la notion de 'subjectivité du déclassement' et la 'relativité de sa position');
4. Explorer les dynamiques identitaires – personnelles, ethniques et professionnelles – et l'influence du contexte dans l'élaboration de stratégies d'insertion socioprofessionnelle.

La démarche de cette recherche est le fruit de l'union de notre double position, construite à travers notre formation d'anthropologue et notre pratique de conseillère en emploi auprès des personnes immigrantes dans la région des Laurentides⁹. Cette position particulière nous a amenée à nous questionner sur les

⁹ . Voir Annexe 1 : Description du C.I.E. Laurentides.

différentes trajectoires, notamment celles des universitaires colombiens, clientèle que nous recevions en proportion importante. En effet, dans le cadre de *counselling* socioprofessionnel, une diversité de modalités d'insertion et de stratégies d'intégration est apparue. Ainsi, par exemple, certains avaient l'intention très ferme de récupérer leur carrière pré-migratoire et amorçaient dès le départ un plan d'action devant leur permettre de progresser en ce sens (particulièrement des stratégies de qualification et de reconnaissance formelle de leurs compétences). D'autres, 'désarmés', valseaient d'un emploi 'déqualifié' à un autre. Ceux-ci cumulaient parfois les échecs et les abandons, tiraillés entre les responsabilités familiales qui les pressaient d'accéder à un emploi rémunérateur et la tension de ce travail physique exigeant, souvent peu rémunérateur et qui pouvait les confronter à des dynamiques d'équipe où ils devaient 'prendre leur place'... Dans un autre sens, certains réussissaient plutôt à tirer parti de ces emplois, parfois non spécialisés – tels que manœuvre ou dans les services élémentaires – pour progresser, ou tout simplement tirer des satisfactions de ceux-ci.

De fait, cette recherche tentera de souligner les façons de vivre cette modification de leur statut professionnel, induite par la migration – en documentant, en quelque sorte, la 'subjectivité du déclassement professionnel'. Nous avons cherché à comprendre comment, pour un profil comparable, deux individus peuvent avoir des trajectoires foncièrement différentes. En effet, nous souhaitons explorer les stratégies mises de l'avant pour « trouver sa place », que ce soit par la récupération de son statut ou par la découverte de formes de valorisation nouvelles à travers l'exercice d'un type d'emploi distinct, ou par la mise en saillance d'une autre facette de leur identité (par exemple, le statut de mère). D'ailleurs – et nous y reviendrons plus en détails dans le cadre de l'analyse – ce terrain nous a amené à trois constats importants : 1) l'expérimentation de la perte d'un statut socioprofessionnel est variable. 2) Suite à une perte de statut, le sentiment de déclassement évolue à travers le temps et, ainsi, l'estime de soi ou la valorisation personnelle peuvent réapparaître sous différentes formes, que ce soit à travers la sphère professionnelle ou à travers un autre aspect de la vie (personnelle, sociale, familiale, scolaire/académique, etc.). 3) Les stratégies d'insertion sont influencées tant par les valeurs et les croyances, que l'environnement, le contexte et l'identité professionnelle pré-migratoire.

1.3 Description du contexte de l'étude

1.3.1 Immigration : de la Colombie au Canada, au Québec

1.3.1.1 Contexte de départ : en Colombie

Le contexte actuel en Colombie (cf. Figure 1 : Carte de la Colombie), marqué par la violence, l'insécurité, une crise économique qui se traduit par un haut taux de chômage, prend ses racines dans une histoire

longue et complexe au sein de laquelle de nombreux acteurs entrent en jeu. Très brièvement, depuis le milieu du XXe siècle :

« les forces armées révolutionnaires colombiennes (FARC) ainsi que d'autres groupements armés de gauche exercent des pressions en faveur d'un changement politique, économique et social radical. La mise sur pied par les riches latifundistes, et avec le concours des États-Uniens, dans les années 1980, des forces paramilitaires vouées originellement à l'anéantissement des guérilleros colombiens, a permis l'amorce d'une escalade de violence sans précédent dont la population civile [...] paie chaque jour plus chèrement le prix. » (Arsenault, 2001: 7)¹⁰.

De ce fait, « [l]e déplacement de population est un phénomène massif et quotidien en Colombie. Il est une des conséquences du conflit qui déchire le pays depuis plus de 50 ans et qui va en s'aggravant depuis les années 1980 » (Levron, 2006: 3). Le Haut Commissariat pour les Nations Unies estimait à deux millions le nombre de réfugiés déplacés à l'intérieur des frontières du pays en 2004 (UNHCR, 2005-a: Tableau 13)¹¹. Si l'on tient compte seulement des migrations humanitaires, en dix années, l'augmentation a été très prononcée (cf. Tableau 1 : Évolution de l'émigration depuis la Colombie). Ainsi, depuis un long moment déjà, des migrants de cette région recherchent un futur meilleur – ou, parfois, de façon plus pragmatique, à conserver leur vie. En regard à la migration de professionnels colombiens, au début des conflits entre 1955 et 1968, elle avait déjà été estimée à 21 470 professionnels ayant émigré (solde net) (Chaparro Osorio et Arias Osorio, 1981: 5)¹².

Nous considérons que les contextes de départ et d'arrivée auront une influence sur la trajectoire d'insertion de la population que nous étudions (Fortin, 2000-b, 2002; Liversage, 2004; Piché, 1997). L'ensemble des répondants de notre échantillon a migré à la même période, partageant les réalités du contexte de départ depuis la Colombie, et celui à l'arrivée au Québec.

1.3.1.2 L'immigration colombienne au Canada/Québec

Ainsi, la population immigrante d'origine colombienne est grandissante au Canada (Tableaux 2, 3 et 4). Selon le recensement de 2001, plus de 15 000 personnes originaires de la Colombie vivent au Canada et près de la moitié sont d'immigration récente (arrivés entre 1996 et 2001) (Statistique Canada, 2003-c). Au

¹⁰ Pour une analyse des racines du conflit et ses conséquences, se référer aussi à l'excellente synthèse produite par l'United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR, 1999).

¹¹ Pour des rapports récents sur la violation des droits humains en Colombie se référer aux publications du Haut Commissariat (UNHCR) disponibles en ligne : <http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/country?iso=col>. dont : Springer (2004); UNHCR (1998; 2005-c; 2006-b).

¹² Nos recherches ne nous ont pas permis de trouver des statistiques plus récentes sur les migrations spécifiques de professionnels colombiens. Nombre d'émigrants de Colombie 1955-1968 (émigration nette) : Professionnels : 21 470; Techniciens intermédiaires : 6 820; Autres catégories, familles et enfants : 47 769. Total : 76 059. (Chaparro Osorio et Arias Osorio, 1981: 5).

cours de la période 2001-2005, la Colombie est le 6e pays en importance en termes d'admission au Québec (soit 8 239 admissions pour cette période au Québec, 4% de l'immigration totale de la période) (MICC: 2006-b). Dans les Laurentides, nous estimons le nombre de Colombiens y résidant à plus de 400¹³. La migration colombienne est diversifiée que ce soit au niveau des régions de provenance ou des profils socioéconomiques. En général, la composante féminine (59%) est légèrement plus élevée que celle des hommes (41%) (MRCI, 2004-a : 39) et est formée d'une proportion importante de classes moyennes, de professionnels et d'entrepreneurs (Portes *et al.*, 2001). Il s'agirait plutôt d'une immigration familiale; à tout le moins en regard aux réfugiés admis au Québec en 2004-2005, la majorité sont des familles avec enfant(s) (74% en 2004 et 65% en 2005) (Direction générale d'immigration familiale, 2006)¹⁴.

Peut-on parler d'une « communauté colombienne » ? Le concept de « communauté » dans le sens classique du terme ne reflète pas la forte hétérogénéité de cette population, entre autres en termes d'appartenances ethniques ou de niveaux socioéconomiques (Arsenault, 2006; Guarnizo *et al.*, 1999; Labelle, 1987). Portes et ses collègues vont plus loin en ce sens :

« Several past studies report that the stigma associated with the drug trade and the perennial suspicion that others may be involved lead Colombians to be distrustful of each other and less willing to engage in cooperative activities (Guarnizo *et al.* 1999; Diaz 1997). For that same reason, Colombian immigrants are more dispersed than other groups, with few identifiable concentrations. » (Portes *et al.*, 2001: 14).

Nous reviendrons plus en détails sur ce possible sentiment d'appartenance à la communauté colombienne du Québec et sur les réseaux d'entraide dans le cadre de notre analyse (section 5.2 Identité et rapport à l'autre).

Les recherches en sciences sociales portant sur cette population spécifique sont assez récentes au Québec – et, toute comme sa population, l'intérêt est grandissant. Par ailleurs, la majorité de ces travaux abordent davantage la population latino-américaine dans son ensemble, population somme toute assez hétéroclite (Recalde, 2002), et plutôt établie dans de grands centres urbains (Montréal, Toronto et Vancouver), comme la majorité des personnes immigrantes (CIC, 2005-b). Toutefois, de plus en plus de recherches empiriques menées en région au Québec incluent dans leur échantillon des répondants originaires de Colombie. La présence croissante d'immigrants colombiens dans les régions du Québec s'explique principalement par l'application de la politique de la régionalisation de l'immigration en regard aux réfugiés publics. Nous aborderons plus en détails ces recherches dans notre revue de littérature (chapitre 2).

¹³ L'immigration des Colombiens dans les Laurentides est présentée plus avant dans la section 1.3.3.

¹⁴ Les données ne sont pas disponibles pour les autres catégories d'immigrants.

1.3.2. Politique de régionalisation de l'immigration

Les Laurentides étant une des régions ciblées par la politique de régionalisation de l'immigration, il importe de situer notre recherche en ce sens. Étonnamment, quoique celle-ci soit ciblée par cette politique, outre le mémoire en anthropologie de Julie Routhier (1999) aucune recherche n'a abordé les dynamiques migratoires dans cette région¹⁵. Élaborée en 1988, la politique de régionalisation de l'immigration au Québec vise une répartition plus équilibrée des apports économique et démographique de l'immigration ainsi qu'une intégration des immigrants à la majorité francophone, afin « de réduire le "dualisme socioculturel", tel que le nomme alors le ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, qui existe entre la région de Montréal "cosmopolite", et le reste du Québec plus "homogène" » (Labelle, 2006: 3)¹⁶. Cette politique agit selon deux principaux axes : 1. l'attraction d'immigrants résidant à Montréal et 2. l'installation en région de réfugiés sélectionnés à l'étranger (Gagné, 2003). En quelques mots, le volet « attraction » consiste à attirer des immigrants répondant aux demandes du marché du travail des régions. Ainsi, des programmes ont été mis sur pied dans différentes régions du Québec (par exemple Québec, Estrie, Gatineau, Laurentides) afin d'informer les personnes immigrantes résidant à Montréal des perspectives d'emploi dans leurs régions respectives et de favoriser l'arrimage entre les besoins des employeurs et les profils des candidats (sensibilisation du milieu des affaires, pré-sélection de candidats immigrants, aide au déménagement, entrevues de sélection, etc.). Pour le second volet de la politique de régionalisation, « l'installation des réfugiés sélectionnés¹⁷ dès l'étranger vers les régions du Québec », le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) a reçu du gouvernement fédéral le pouvoir de sélectionner un certain nombre de réfugiés à l'étranger (réfugiés publics : c'est-à-dire réfugiés accueillis à la charge de l'état) (MRCI 2004-d). Chaque année, environ 1 800 réfugiés de cette catégorie sont destinés dès l'étranger vers les régions, ce qui représente 7% de l'immigration au Québec (MRCI 2003-b). À ce titre, le MICC a en contrepartie la responsabilité d'offrir un soutien à leur accueil, assumé par un réseau d'organisations communautaires en région, conjointement avec le gouvernement québécois. Une proportion de ces réfugiés est donc orientée et établie dans des villes dotées d'une infrastructure d'accueil (par exemple Sherbrooke, Hull, Québec, Joliette, St-Jérôme)¹⁸.

¹⁵ Mentionnons l'étude de Meintel, Fortin et Le Gall (CRSH 2006-2007) sur l'exploration des réseaux de soutien formel et informel de migrants dans les Laurentides et au Saguenay-Lac-St-Jean, qui devrait permettre de combler en partie cette lacune.

¹⁶ Pour une analyse de l'application de la politique de régionalisation, voir Routhier (1999); Simard (1996), se référer également à : CIC (2001); Girard et Manègre (1989); MRCI (2003-e).

¹⁷ Voir Annexe 2 : Les catégories d'immigration.

¹⁸ Ce ne sont pas toutes les régions du Québec qui peuvent recevoir des réfugiés publics. Des organismes de services doivent exister dans la ville d'accueil, à savoir : francisation, aide à l'installation et à l'intégration à la communauté, support à la recherche d'emploi. Il convient d'ajouter qu'une fois sur le territoire, ces réfugiés ont le droit de changer de lieu de résidence. Aussi, dans le plan d'action 2004-2007, il est recommandé de réviser régulièrement quelles seront ces villes d'installation (MRCI, 2004-b: 44).

L'intérêt des régions à attirer et à retenir des personnes pouvant contribuer à leur revitalisation se remarque depuis plusieurs années. Cet intérêt des acteurs locaux dénote qu'il ne s'agit plus seulement d'une application du haut vers le bas de la politique de régionalisation de l'immigration, mais aussi d'une prise en main par les régions de ce projet de vitalisation à travers l'immigration¹⁹. En parallèle, au sein de ces régions, considérées a priori comme homogènes comparativement à Montréal et où la densité moindre des personnes issues de l'immigration ne devrait pas créer de rassemblement significatif (Tremblay *et al.*, 1997), on peut percevoir certains discours, axés sur le modèle québécois de la convergence culturelle (Helly, 1994; Lamoureux, 2000; MCCI, 1991), où l'on souhaite que ces nouveaux immigrants s'assimilent d'autant mieux à la société locale – tout au moins à la société francophone – « contraints en quelque sorte à une socialisation par le mixage individualisé dans les réseaux locaux » (Vatz-Laaroussi, 2001-a: 2; voir aussi Simard, 1996). Ainsi, le fait de vivre en dehors des centres urbains consacrerait à travers cette dispersion spatiale « leur volonté d'assimilation dans (un) espace homogène » (Charbonneau et Germain, 2002: 315).

Au Québec, seulement 12% de la population immigrante vit dans des régions, soit à l'extérieur de la région métropolitaine montréalaise, ce qui représente environ 84 000 sur un total de 706 965 immigrants au Québec (CIC 2001; MRCI 2004-c). De plus, seulement 20% des nouveaux arrivants choisissent les régions comme destination première plutôt que Montréal (MRCI 2004-a). Il convient d'ajouter que la situation québécoise en termes de répartition de l'immigration est d'autant plus marquée comparée au reste du Canada. En effet, « [l]e contraste entre Montréal et le reste du Québec est beaucoup plus grand que celui entre Toronto [...] et le reste de l'Ontario [...]. Toronto a moins des deux tiers de la population d'immigrants de l'Ontario, alors que Montréal a 88% de celle du Québec.» (CIC 2001: 49).

1.3.3 Les Laurentides : profil de la région et portrait de l'immigration

Tout comme le contexte de départ, le contexte d'arrivée doit être pris en considération lors de l'analyse des trajectoires d'insertion (Fortin, 2000-b; Piché, 1997). Des travaux sur l'immigration en région ont souligné l'importance de prendre en compte la variable 'régionale', c'est-à-dire le type de région (urbaine, péri-urbaine ou rurale) et ses perspectives socioéconomiques (Bonneau *et al.*, 1993; Simard *et al.*, 1997). Cette dimension peut influencer la rétention des personnes immigrantes mais d'autres facteurs, comme la

¹⁹ Le gouvernement du Québec, a « intensifié ses actions en matière de régionalisation de l'immigration [...] pour 2005-2006, [a] traité 14 initiatives de partenariat, que ce soit sous forme d'ententes avec les CRÉ et les municipalités ou les plans d'action régionaux » (Gouvernement du Québec, 2006-b: 7). Voir par ex. différentes ententes spécifiques signées par les régions impliquées dans le projet de régionalisation de l'immigration (Gouvernement du Québec, 2006-a; MICC, 2005-c; 2005-d). Voir aussi : Bulletin régional (Saguenay) (2004); Germain (2006); Ville de Sherbrooke (2004). En outre le CIC (2001: 48-50) résume les efforts du gouvernement du Québec pour créer des fonds et partenariat.

présence de famille et d'amis vont faciliter le processus d'installation initiale. L'importance de la famille comme relais avec la société d'accueil et le rôle des régions (de la société d'accueil) apparaissent donc comme des dimensions clés à l'intérieur de ces recherches menées dans des régions (Bonneau, 1993; Bonneau *et al.*, 1993; Laroche, 1993; Simard *et al.*, 1997; Tremblay *et al.*, 1997).

Région au nord de Montréal, les Laurentides (cf. Figure 2 : Carte de la région des Laurentides) occupent un territoire d'une superficie de 20 560 km² avec une population de 509 459 habitants (Institut de la statistique du Québec, 2006-a). Plus de 15 000 personnes nées à l'étranger s'y sont établies – 3,5% de la population immigrée au Québec – dont près de 2 500 entre 2001 et 2005 (MICC: 2006-b). Entre 2001 et 2005, les Laurentides comme région de destination a vu le nombre de personnes immigrantes admises augmenter, passant de 322 à 627 personnes par année²⁰. En termes de périodes d'immigration, ce sont en général des personnes établies de longue date, soit, selon le recensement de 2001, 87% étant au Canada depuis plus de 10 ans. Les pays d'origine sont diversifiés, les plus représentés sont²¹ : la France (20,6%, soit 3 255 personnes), les États-Unis (8,4%, n. : 1 330), le Portugal (8,0%, n. : 1265), l'Italie (7,0%, n. : 1 105) l'Allemagne (5,7%, n. : 900); le Royaume-Uni (5,0%, n. : 795), la Belgique (4,2%, n. : 655); et la Chine (2,8%, n. : 435); la Colombie arrive au 25^e rang avec 120 personnes recensées en 2001 (0,8%) (MRCI, 2004-a²²).

En deux mots, les Laurentides forment une région dynamique à différents égards. Contrairement à d'autres régions du Québec, celle-ci ne vit pas un déclin démographique²³ et son taux de chômage – semblable à la moyenne provinciale – est inférieur à celui de Montréal²⁴. Limitrophe de Montréal, différentes zones socioéconomiques traversent ce territoire du nord au sud (cf. figure 3 : Carte des MRC des Laurentides). Sa zone des Basses-Laurentides²⁵ est parfois incluse dans la grande région métropolitaine de Montréal, au centre, St-Jérôme représente la capitale administrative, et, à 250 km au nord de Montréal, la région des

²⁰ Entre 2001 et 2005, Les Laurentides sont au 7^e rang des 17 régions de destination. La région administrative de Montréal étant la première destination (77,3%), suivie de : la Montérégie (6,0%), la région de la Capitale-Nationale (4,4%), Laval (3,0%), l'Estrie et l'Outaouais avec respectivement (2,1%), les Laurentides (1,2%) (MICC, 2006-b : 34).

²¹ Malheureusement, ces données ne sont pas accessibles concernant l'immigration récente dans les Laurentides. À ce titre, étant donné la diversification de l'immigration depuis les années 1990, ce portrait devrait être différent.

²² L'immigration de Colombiens ayant augmenté de façon significative depuis 2001, nous pouvons estimer facilement qu'ils sont aujourd'hui plus de 400 dans la région. Les estimations sont basées sur le nombre de personnes fréquentant les groupes de francisation et les personnes rencontrées au sein des organismes d'accueil. Ces estimations pourraient ne pas tenir compte des mobilités secondaires de Colombiens ayant déménagé en région, et ce, sans fréquenter ces services.

²³ Selon l'Institut de la statistique du Québec (2006-a), les Laurentides ont des perspectives démographiques (variation 2026-2001) de 28,8% par rapport à l'ensemble du Québec : -9,3%.

²⁴ Taux de chômage en mai 2006 : Laurentides, 9,0%; province du Québec, 8,2% et Montréal, 11,1% (ibid.).

²⁵ MRC : Thérèse-de-Blainville, Deux-Montagnes et Mirabel.

Hautes-Laurentides peut, quant à elle, parfois être considérée comme une région 'éloignée', avec une économie basée plutôt sur la forêt et la production agricole²⁶. Mentionnons d'emblée qu'aucun de nos répondants n'a résidé dans les Hautes-Laurentides²⁷. Ces zones sont assez différentes du point de vue de la structure économique et du marché du travail, par exemple, la zone nord a un taux de chômage (15%) 3 fois plus élevé que le sud (4%) (Affaires municipales et des régions, 2005). Les niveaux d'emploi de la région reflètent la tertiarisation de l'économie qui est vécue à un niveau plus large, au Québec et en Amérique du Nord. De fait, le quart des emplois occupés est dans le domaine de la vente et des services (voir Tableau 5), deux tiers des emplois occupés sont de niveaux technique et intermédiaire et 12% sont des emplois de niveau élémentaire (voir Tableau 6) (Emploi-Québec, 2004), ce qui aura une influence sur les possibilités d'emploi des personnes rencontrées (de niveau universitaire, rappelons-le), comme nous le verrons plus loin.

« Pour diverses raisons, dont la croissance démographique, les investissements publics et privés, l'étalement urbain, la diversité économique, l'accès au bassin de consommateurs de la grande région de Montréal et la qualité de vie qu'offre notre région, l'effectif de personnes en emploi a augmenté à une cadence supérieure à celle du Québec au cours des dernières années. Cette évolution de l'emploi s'est exprimée de façon variée entre les groupes professionnels. Ainsi, les catégories professionnelles de la gestion, des sciences naturelles et appliquées, des sciences sociales, de l'enseignement, de la santé ainsi que vente et services ont progressé à un rythme supérieur à celui de l'ensemble des professions. » (Emploi-Québec, 2004: 6-7).

En deux mots, il convient de signaler que nous retrouvons toutefois dans la région plusieurs possibilités d'emplois de niveau universitaire ou de gestion; des professions qui offrent des perspectives 'favorables' ou 'très favorables' selon les projections d'Emploi-Québec, par exemple : directeur des soins de santé, directeur d'école, vérificateur comptable, spécialiste des ressources humaines, ingénieur civil, ingénieur mécanique, médecin, optométriste, pharmacien, infirmière, médecin, enseignant, avocat, etc. (Emploi-Québec, 2004). Mais, la principale difficulté pour un nouvel arrivant réside dans le fait que la majorité de ces professions en demande de niveau universitaire sont réglementées ou nécessitent des connaissances spécifiques en termes de lois, règlements ou de procédures (Camo personnes immigrantes, 2003; Guyon, 2001; MICC, 2005-e).

²⁶ Qui n'est toutefois pas comparable à d'autres régions telles que la Gaspésie ou la Côte Nord...

²⁷ Selon les informations dont nous disposons, il ne semblerait pas, pour le moment, qu'il y ait de personnes originaires de la Colombie qui y résident.

1.4 Opérationnalisation et choix méthodologiques

1.4.1 Phases de la recherche

Cette recherche est née de la rencontre entre notre formation comme anthropologue et notre pratique en tant que conseillère en emploi (2001-2005) au Centre d'intégration en emploi des Laurentides. Nous avons débuté notre maîtrise en anthropologie à l'automne 2002 tout en travaillant auprès de personnes immigrantes dans les Laurentides. Dans le cadre de ce travail, comme conseillère en emploi, nous avons rencontré une centaine de personnes immigrantes par année, de tous profils. De fait, nous avons eu l'opportunité d'expérimenter un 'pré-terrain' très riche. Les observations dans le cadre de ce mémoire de maîtrise ont été menées entre janvier 2003 et mars 2006. Les entrevues ont été effectuées entre les mois de juillet 2005 et de mars 2006. En toile de fonds du processus de collecte de données nous avons été guidée par les approches constructiviste, interactionniste et phénoménologique. Sur le modèle de la théorie ancrée de Glaser et Strauss (cf. Demazière et Dubar, 2004; Fortin, 2002) des incursions fréquentes dans l'univers des répondants ont eu lieu entre les moments de collectes de données et les analyses, permettant de tirer parti de la richesse des expériences du terrain. Entre le moment où la recherche a été initiée et le temps de l'écriture, nos conceptions ont connu une évolution significative. Certains éléments que nous soupçonnions se sont confirmés, et d'autres ont pris forme grâce aux discussions avec les répondants dans le cadre de cette recherche. C'est ainsi qu'ont émergé graduellement les notions de 'subjectivité du déclassement' et de 'stratégies identitaires', qui ont été documentées ailleurs, mais dont nous n'avions pas soupçonné l'existence sur ce terrain. En effet, notre double position comme chercheuse et conseillère en emploi a permis de grandes avancées à certains moments, mais à d'autres, nous avons dû opérer un « lâcher prise » à l'égard des perceptions que nous avons des expériences vécues (le *counselling* d'emploi et l'entrevue de recherche n'amènent pas nécessairement les mêmes discours de la part des répondants...). Cette flexibilité et cette ouverture vis-à-vis des conceptions des répondants rejoignent en ce sens l'approche phénoménologique. Nous y reviendrons dans le cadre de nos analyses.

1.4.2. Méthodologie : collecte des données

Afin d'éclairer les processus d'insertion et les stratégies sous-jacentes d'immigrants colombiens dans les Laurentides, il est nécessaire de comprendre comment les personnes agissent et interagissent avec la société locale au fil du temps. Pour ce faire, nous avons utilisé des approches méthodologiques complémentaires soit l'observation participante dans des contextes formel et informel et des entrevues semi-dirigées. Ces sources d'informations ont été complétées par des analyses préalables de données statistiques de la clientèle du C.I.E. Laurentides – qui nous ont permis dans le cadre de notre pré-terrain

d'observer les spécificités des parcours socioprofessionnels des universitaires colombiens par rapport aux autres chercheurs d'emploi colombiens.

1.4.2.1 Le choix des répondants

Nous avons interviewé de façon semi-directive 11 répondants : 5 hommes et 6 femmes. Ces répondants ont été sélectionnés pour plusieurs raisons. À notre avis, ils représentent bien la variabilité des trajectoires possibles et des stratégies d'insertion. La plupart sont des réfugiés sélectionnés (ou réfugié public²⁸) mais trois ne le sont pas. En effet, nous croyons que le fait de partager un profil socioprofessionnel pré-migratoire comparable les rassemble et que leur statut d'immigrant est secondaire dans ce cas spécifique²⁹. En effet, à l'instar de Nedelcu (2004) ou de Kanjanapan (1995), nous considérons que la façon d'immigrer (choix de la catégorie d'immigration lorsque cela est possible³⁰) peut s'avérer une stratégie d'entrée au pays et pas nécessairement amener de conséquence pré-déterminée sur la trajectoire.

En plus des entrevues semi-dirigées, nous avons eu au préalable, avec la majorité des répondants, des rencontres dans le cadre de *counselling* d'emploi. Pour certains, une ou deux rencontres ponctuelles avaient eu lieu, pour d'autres, des rencontres mensuelles régulières se sont échelonnées parfois sur plus d'une année (entre 6 heures de *counselling* individuel à plus de 150 heures de *counselling* individuel, selon les répondants). De fait, pour certains répondants, les entrevues menées pour les fins de cette recherche ont permis de faire un bilan, de revenir sur des éléments déjà notés à différents moments de leurs parcours...

1.4.2.2 Les entrevues

Le guide d'entretien a été construit à partir du constat de l'importance de ne pas considérer leur parcours d'insertion comme débutant au point zéro au moment de la migration. L'accélération des mobilités internationales et la possibilité pour un individu de traverser et de s'insérer dans différents espaces au cours de sa vie nous invitent à prendre en compte les trajectoires biographiques dans leur ensemble. Ainsi, l'accent a été porté sur la *continuité* des trajectoires biographiques et socioprofessionnelles. En effet, de la même façon que Jean Renaud (1999) ou Stéphane Crespo (1993), nous envisageons les trajectoires

²⁸ Voir Annexe 2 : Les catégories d'immigration.

²⁹ Nous sommes néanmoins très sensible aux trajectoires particulières que peuvent vivre des personnes en attente de statut ou les réfugiés ayant subi des traumatismes avant leur départ. Nous ne visons pas du tout à banaliser ces histoires de vie, mais plutôt à faire ressortir que dans certains cas, les catégories d'immigrants ne sont pas nécessairement des catégories qui amènent un schéma spécifique d'établissement ou un profil spécifique du migrant.

³⁰ Soit à travers le processus de sélection comme immigrant indépendant, ou à travers la réunification familiale, ou dans certains cas – comme réfugié. Nous n'affirmons pas que le choix soit toujours possible, mais il peut l'être parfois.

d'insertion professionnelle de personnes immigrantes dans une continuité. Cette continuité biographique peut néanmoins être affectée par une rupture professionnelle induite par la migration, où un « facteur négatif à l'entrée », parfois appelé « pénalité de transition »³¹, peut jouer un rôle de frein (Hum et Simpson, 2002; Lochhead, 2003). Il s'avère instructif d'envisager la trajectoire d'insertion dans son ensemble, depuis l'entrée dans la vie active, sinon même avant, lors des choix d'orientation professionnelle; cette prise en compte permettant d'éclairer entre autres certaines stratégies de requalification ou parfois de réorientation professionnelle.

Le guide d'entretien respecte une continuité temporelle, à même de recueillir leur récit de vie. Les thèmes abordés sont : les parcours migratoires, les parcours socioprofessionnels (avant la migration et au Québec); les conséquences subjectives de la rupture professionnelle, l'environnement social et les appartenances, les projets et la vision du futur. Ce guide inclut des discussions sur l'environnement social, la socialisation et les appartenances étant donné que les parcours peuvent être modulés par leurs réseaux de contacts (prémigratoires ou construits sur place) (Fortin, 2002). Nous avons donc pris en compte l'influence des réseaux sociaux sur la capacité d'accéder à un emploi et sur l'élaboration de certains choix (le rôle des modèles, le monde des possibles, etc.).

En fait, le guide d'entretien était très flexible, et des éléments ont été ajoutés ou retirés, selon ce que nous révélait le terrain, au fur et à mesure des entrevues (cf. « grounded theory »). La structure du guide est demeurée la même, mais la formulation ou l'orientation de certaines questions ont pu se transformer. En effet, comme nous le verrons plus en détails, du fait de nombreux facteurs (heure des bilans, position différente de chercheuse et non de conseillère, etc.), des éléments nouveaux sont apparus et nous ont obligée à revoir certaines de nos conceptions préalables à cette recherche.

De deux à trois entrevues enregistrées ont été réalisées dans la majorité des cas (7/11), en français ou en espagnol, selon le choix du répondant. Un premier contact (non enregistré) a permis de présenter la recherche. Ce premier contact était généralement informel (café au restaurant, dîner avec la famille, discussion au salon...) (de 1 heure à 4 heures). Par la suite, étant donné la richesse des propos et notre désir d'en approfondir certaines facettes, nous avons généralement (mais pas exclusivement) procédé à des entrevues enregistrées en deux temps. La première partie était orientée particulièrement sur le parcours pré-migratoire et la seconde sur le parcours post-migratoire. La majorité des entretiens ont eu lieu au domicile des répondants, sauf dans deux cas (un sur le lieu de travail, un dans un café).

³¹ « Negative entry effect » ou « penalty transition ». La migration dans un nouveau pays de résidence peut induire une rupture professionnelle dans la trajectoire du nouvel immigrant. Néanmoins, cet « effet négatif à l'entrée » peut être temporaire, dans ces cas, l'immigrant vivra une récupération de son statut pré-migratoire (cf. chapitre 2).

Les entrevues enregistrées ont une durée moyenne de trois heures trente par personne. Ainsi, la possibilité de mener les entretiens en plusieurs temps permettait réellement d'approfondir les propos. À ce sujet, il est important de contextualiser que, comme conseillère en emploi au C.I.E. Laurentides, une entrevue de *counselling* avec des participants ayant un profil comparable (immigrants universitaires, occasionnant des plans d'action complexes) dure en moyenne, dans notre cas personnel, de 2 heures à 3 heures. Ce rythme dans les rencontres est en quelque sorte une 'habitude' dans notre pratique³², les personnes rencontrées étaient également à l'aise avec celui-ci.

Il convient d'ajouter que les entrevues étaient réalisées sur le mode de l'échange. Nous avons jugé important de laisser l'espace d'expression nécessaire aux répondants, tant pour nous guider dans notre compréhension, que pour eux, faire le bilan de leurs parcours... Ainsi, dès le départ, nous mentionnions aux répondants que les entrevues se dérouleraient en une ou deux rencontres, selon leurs disponibilités, et selon le temps que chacun pouvait y consacrer. Cela permettait de laisser l'espace nécessaire à l'expressivité spontanée, aux silences et aux réflexions. À cet égard, soulignant la démarche phénoménologique de sa recherche, Magnusdottir (2005) exprime de façon juste :

« [...] in the research process and during each of these, the researcher repeatedly enters stages of silence, reflection, identification, selection, interpretation, construction, verification » (2005: 269).

1.4.2.3 L'observation participante

Depuis 2002 jusqu'à aujourd'hui, nous avons participé à de nombreuses activités de façon informelle (observation participante) afin de développer une meilleure connaissance du milieu colombien. Par exemple, pour n'en mentionner que quelques-unes, nous avons eu le plaisir de partager des repas ou des cafés et nous avons assisté à plusieurs conférences ou événements publics sur le thème où présentaient et/ou assistaient des personnes de la Colombie (à Montréal et St-Jérôme). Depuis 2005, nous avons également été observatrice aux comités exécutifs de l'Association des professionnels colombiens du Québec (cette fois à Montréal). Ces différentes activités nous ont permis de voir en situation concrète les liens de sociabilité développés (intra-/ intergroupe), d'entendre les points de vue élaborés de migrants colombiens dans des contextes autres que celui des entrevues. Dans le cas de l'Association de Colombiens de Montréal, nous avons pu de cette manière sortir de notre réseau connu et voir différentes stratégies d'insertion socioprofessionnelle élaborées, d'entendre les préoccupations et visions de l'intégration au Québec de ses membres. Bref, ces expériences se sont avérées extrêmement riches et ont permis de nuancer nos perceptions.

³² Voir aussi Martiny (2005). Recherche menée en partenariat avec l'UQÀM, la TCRI et le C.I.E. Laurentides sur les pratiques en employabilité des organismes membres de la TCRI, au Québec. Il est entre autres apparu que la notion de temps est centrale, que les interventions auprès de cette clientèle spécifique semblent durer plus de temps.

D'autre part, notre rôle de conseillère en emploi nous a amenée à interagir avec les milieux professionnels des Laurentides. Assurant les suivis en emploi de certaines personnes immigrantes en entreprises ou au sein d'organisations, nous avons eu la chance d'observer de nombreuses interactions en situation concrète, et d'apercevoir des dynamiques d'équipe. Sans nécessairement avoir été réalisés avec un regard d'anthropologue, ces contacts nous ont permis de développer une sensibilité à notre terrain, mais surtout une sensibilité au processus d'insertion en emploi et à l'évolution des perceptions des acteurs en présence. De ce fait, nous avons eu l'opportunité de connaître les milieux de travail de six des répondants de la présente enquête. Ces contacts en entreprises ou au sein d'organisations se sont échelonnés durant toute la période de notre mandat au C.I.E. Laurentides, soit entre 2001 et 2005.

1.4.3 Description de l'échantillon

Nous avons réalisé des entretiens semi-dirigés avec 11 personnes : 5 hommes et 6 femmes. Notons que nous ne donnerons pas l'ensemble du profil pour un individu, afin de préserver l'anonymat des répondants³³. Tous ont étudié à l'université et ont eu une expérience professionnelle antérieure à leur migration. Mises à part trois personnes, tous sont réfugiés publics (8). Les autres catégories d'immigration sont : regroupement familial (1), immigrant indépendant (1) et un réfugié accepté au sens de la convention (1). Ils sont au Québec depuis un an à cinq ans et demi, pour une moyenne de 4 ans. Ils ont entre 32 et 50 ans, la moyenne d'âge étant de 40 ans. La plupart ont des enfants, sauf trois personnes (ce qui n'exclut pas les responsabilités familiales). Tous ont habité les Laurentides comme premier lieu de résidence au Québec et y résident encore, sauf une personne qui a déménagé dans une banlieue voisine de Montréal.

Leurs revenus personnels au moment de l'entrevue sont très diversifiés³⁴. Le revenu personnel médian est de 20 000\$ à 30 000\$ pour une moyenne de 21 000\$/an. En regard aux revenus familiaux, ceux-ci sont en moyenne 32 000\$/an³⁵. Sauf deux répondants que l'on peut considérer dans la classe moyenne, le reste se situe à la limite ou sous le seuil de la pauvreté (étant donné la présence d'enfants). Quatre sont propriétaires de leur maison, et trois ont des projets d'achat (dans les Laurentides).

³³ Par exemple, si nous disons : M. x, (cas fictif) 45 ans, ingénieur de formation aujourd'hui technicien, réfugié public, à St-Jérôme depuis 3 ans... Les détails sont suffisants, étant donné le nombre réduit de Colombiens dans la région, pour permettre à une personne familière au milieu de les reconnaître. Par ailleurs, nous avons proposé aux répondants de mentionner ou non leur profession pré-migratoire exacte. Certains ont souhaité que non, dans ces cas celle-ci fût remplacée par une profession équivalente en termes de réglementations pour l'accès à cette profession au Québec.

³⁴ 0 à 9 000\$ (4 cas); 15 000 à 24 000\$: (3 cas); 25 000 à 29 000: (2 cas); 30 000\$ à 34 000\$; (2 cas); plus de 50 000\$: (un cas).

³⁵ 0 à 9 000\$ (1 cas); 20 000\$ à 24 000\$: (3 cas); 25 000\$ à 29 000\$: (1 cas); 30 000\$ à 34 000\$; (2 cas); 35 000 à 39 000\$ (2 cas); plus de 50 000\$: (2 cas).

Tableau 7 : Les professions pré-migratoires et post-migratoires des répondants

<i>Pseudonyme</i>	<i>Profession pré-migratoire</i>	<i>Profession au Québec</i>
Mariana	Sociologue / coordonnatrice d'un organisme communautaire	→ intervenante (organisme à but non lucratif) (contrats)
Sarah	Psychologue / formatrice	→ intervenante (organisme à but non lucratif) (contrats)
Margreth	Éducatrice / directrice	→ éducatrice remplaçante
Mercedes et Karla	Directrice / enseignante (2)	→ enseignante (2 personnes) (contrats)
Jaime	Professeur / directeur / ingénieur	→ auxiliaire d'enseignement (contrats)
Federico	Entrepreneur / ingénieur	→ conseiller en génie (contrats)
Alberto	Ingénieur	→ électromécanicien
Jeronimo	Notaire / administrateur / travailleur autonome	→ entrepreneur
Anna	Avocate/ assistante aux ressources humaines	→ commis de bureau (contrats)
Jaime	Entrepreneur / administrateur / travailleur autonome	→ machiniste

Note :

- Le symbole « / » apparaît lorsque nous pouvons considérer plusieurs types de professions pour une même personne
- Contrats : spécifié lorsqu'il s'agit d'un emploi précaire, ce qui donne aussi un indice de la 'qualité' de l'emploi, dans un contexte de précarisation du marché du travail.

Les Colombiens universitaires rencontrés ont tous suivi une formation au Québec. De fait, en regard à la formation post-migratoire acquise au Québec, tous ont eu des cours de francisation. Suite à la francisation, six ont suivi des cours de perfectionnement pour l'amélioration de leur français, une personne a débuté une formation à l'université mais ne l'a pas terminée, trois ont des projets de retour à l'université, et finalement, deux ont complété des cours de niveau secondaire professionnel (DEP/cours de métiers). Ainsi, ces universitaires ont tous suivi une formation supplémentaire ou souhaitent en acquérir une.

1.4.4 Méthodologie : Analyses

Avant de mener les entrevues et de débiter les analyses de contenu des entretiens, nous avons analysé les trajectoires d'insertion avec les données statistiques disponibles de la clientèle immigrante du C.I.E. Laurentides. Ceci a permis dans un premier temps de cerner la pertinence de notre échantillonnage, de contextualiser les données que nous récolterions, ainsi que de distinguer les trajectoires particulières selon les niveaux d'études. Nous présenterons brièvement ces résultats au chapitre 3. Tel que mentionné au début de ce chapitre, les données d'entretien ont été récoltées sur une longue période, nous permettant d'affiner les analyses au fur et à mesure (cf. théorie ancrée). Une fois l'ensemble du matériel recueilli, dans

un premier temps, nous avons tenté de dégager les logiques internes à chacun des entretiens et de saisir les tendances émergentes (Demazière et Dubar, 2004; Liversage, 2004, 2006). Pour chaque répondant, nous avons résumé les trajectoires d'insertion, l'importance des identités professionnelles pré-migratoire, les perceptions du déclassement, les réseaux de sociabilité, les perceptions de la vie dans la région et les projets futurs. Ces schémas nous ont permis de tracer des bases de comparaison entre les répondants, de percevoir des tendances. Les lectures répétées nous ont permis de nous imprégner du matériel (Demazière et Dubar, 2004). En bref, les tendances dégagées ont nourri par la suite nos réflexions lorsque nous sommes retournée au matériel des entrevues, lors de l'analyse thématique des contenus.

Conclusion

Cette recherche se veut un complément aux travaux abordant l'insertion professionnelle de migrants au Québec. À travers une démarche anthropologique, guidée par les courants constructiviste, phénoménologique et interactionniste, nous nous intéressons à la subjectivité au cœur du processus d'insertion. Nous considérons les trajectoires professionnelles en continuum, et nous mettrons également en lumière l'importance de l'identité professionnelle pré-migratoire sur les projets d'insertion socioprofessionnelle élaborés. En outre, nous souhaitons porter un regard sur le contexte particulier des régions et soulèverons les discours en ce sens. En effet, les récits élaborés naissent d'une position et d'un contexte particuliers. Soulignons de nouveau l'importance de la notion d'agentivité qui est au centre de nos analyses. Sans être détachée du contexte et de l'influence des interactions avec le milieu d'accueil, les individus manifestent une réflexivité et une agentivité en interprétant/réinterprétant leur destinée, leurs identités. Bref, comme nous l'avons vu, l'étude de migrants universitaires colombiens est fort pertinente, compte tenu de l'évolution de cette population au Québec et du nombre relativement peu élevé de recherches portant sur l'intégration économique de migrants en région, notamment les professionnels. Aussi, encore peu d'études spécifiques sur la mobilité professionnelle abordée sous un angle qualitatif et anthropologique ont été menées. L'identité professionnelle pré-migratoire, le rapport à la société d'accueil et les liens sociaux développés vont influencer les projets d'insertion, et auront un effet potentiel sur la rétention en région. Le chapitre suivant permettra d'approfondir ce que disent les recherches sur ces thématiques.

CHAPITRE 2 : REVUE LITTÉRAIRE ET CADRE CONCEPTUEL

*Le bonheur appartient à celui qui sait exploiter son plein potentiel...
Ne gaspillez pas le vôtre. (Publicité du site de Monster.ca, 15 juillet
2006)*

Introduction

L'intégration socioéconomique de populations immigrantes, dans un contexte d'intensification des migrations de personnes qualifiées, est un enjeu contemporain majeur. Afin de situer notre analyse nous ferons d'abord une mise en contexte à travers différentes recherches abordant la mobilité professionnelle de migrants. En effet, il convient dans un premier temps d'évaluer si la trajectoire professionnelle des personnes immigrantes rencontrées dans les Laurentides ressemble ou diffère de ce qui est vécu ailleurs. Dans un deuxième temps, nous souhaitons approfondir la relativité du sentiment de déclassement que nous avons perçue chez nos répondants, nous soulèverons donc les recherches ayant abordé ce sujet et définirons les concepts clés. Puis, nous porterons une attention particulière aux processus identitaires et aux stratégies mises en œuvre par les migrants dans le cadre du processus d'insertion. Pour terminer, étant donné l'influence du contexte et de l'environnement en regard à l'insertion socioprofessionnelle, tant du point de vue objectif que subjectif, nous situerons notre étude dans le champ des recherches abordant l'immigration vers de 'nouvelles destinations'³⁶, hors des métropoles, soit 'dans des zones à faible densité d'immigrants'³⁷.

Nous verrons que les parcours d'insertion de nos répondants sont parfois comparables à ce que vivent d'autres types de populations, immigrantes ou 'natives', touchées de façon similaire par les nouvelles réalités du marché du travail : précarisation du marché du travail, tertiarisation de l'économie, jeu de l'offre et de la demande fluctuant pour certaines professions, avantage de la mobilité géographique pour l'avancement professionnel, importance du réseau de contacts, etc. Cette mise en contexte permettra de mieux comprendre comment les universitaires colombiens rencontrés ont relativisé leur position sur le marché du travail à travers ces « contraintes » structurelles, et de quelle façon ils ont posé leurs choix. Pour ce faire, avant d'aborder les propos des répondants sur la question de la subjectivité de la perte de leur statut socioprofessionnel, il convient de mettre en perspective la spécificité ou non de leur situation sur le marché du travail. Notre revue littéraire sera donc divisée en quatre parties, 1) l'insertion en emploi et la mobilité socioprofessionnelle, 2) la subjectivité des acteurs au cœur du processus d'établissement (le sentiment de déclassement), 3) les stratégies mises en œuvre (identité et agentivité) et 4) l'immigration en région.

³⁶ *New immigrant destination areas* (Marrow, 2005-a).

³⁷ Expression de Vatz-Laaroussi (2004-a).

2.1 Insertion en emploi et mobilité professionnelle

Having a taxi driver who is a recent immigrant PhD seems to have become somewhat of a Canadian cliché. (Geddie, 2002: 3)

Votre chauffeur de taxi immigrant est universitaire... mais cette réalité, nous apprend une étude pilotée par Jean Renaud, tend à disparaître. (Sauvé, 2006: 1)

L'intérêt porté aux dimensions de l'intégration économique des migrants a engendré de nombreux écrits. Cependant, les études spécifiques sur la mobilité professionnelle des migrants sont relativement peu nombreuses (Battu et Sloane, 2002; Bauer et Zimmermann, 1999). Par ailleurs, la dimension subjective du succès économique des immigrants n'est pas prise en compte dans la majorité de ces travaux (cf. Potter, 1999). Nous verrons aussi que l'inadéquation de l'emploi obtenu par rapport au profil professionnel est courante chez les nouveaux arrivants, particulièrement durant les premières années, mais elle n'est pas exclusive à cette population. De fait, comme nous l'explicitons plus loin, les transformations économiques et sociales touchent non seulement les migrants mais la population générale (inflation des diplômes, augmentation de la précarisation et des emplois atypiques, etc.). Ces dimensions permettent de mettre en perspective les expériences vécues sur le marché du travail.

Depuis les années 90, les recherches abordant l'insertion socioprofessionnelle de personnes immigrantes sont relativement abondantes au Québec et au Canada. Selon l'urbaniste Annick Germain (1997),

« ce champ de recherche est devenu prioritaire au vu de la situation de l'économie du Québec dominée par un taux de chômage élevé [...] systématiquement plus élevé que la moyenne canadienne [...], et du portrait de l'insertion économique des immigrants arrivés au pays depuis peu. Le portrait de l'immigration apparaît en effet de plus en plus différencié, en fonction notamment des vagues d'immigration. » (1997: 10).

Germain a divisé en deux catégories les recherches effectuées dans ce champ soit « l'analyse diachronique du processus d'établissement et l'étude de populations particulièrement vulnérables à une marginalisation économique. » (1997: 12). Grant et Oertel (1998) vont sensiblement dans le même sens, soulignant l'intérêt croissant observé à travers la littérature portant sur l'insertion économique d'immigrants au Canada pour : « the potential 'brain drain' or 'brain gain' associated with the international migration of 'highly qualified people' » (1998: 57). L'accent porté sur les migrants universitaires est donc de plus en plus saillant (Dryburgh et Hamel, 2004; Iredale, 2001; Vertovec, 2002), et ce tant au Canada³⁸, que dans d'autres « pays d'accueil » comme aux États-Unis³⁹, en Europe⁴⁰, en Australie en Nouvelle-Zélande⁴¹ ou en Israël⁴². Il

³⁸ Par ex. : Basran et Zong, 1998, 1999; Boyd, 2000; Boyd et Thomas, 2001; Collins, 1999; Couton, 2002; Geddie, 2002; Grant, 2004; Grant et Benarroch, 1999; Grant et Oertel, 1997, 1998; Krahn *et al.*, 2000; Nedelcu, 2004; Rojas-Viger, 2006, etc.

³⁹ Par ex. : Bagchi, 1999; Kanjanapan, 1995; Sabogal, 2005; Shih, 2002-a; Tang, 2004; Waldinger *et al.*, 1998.

importe de préciser qu'au Québec, cette thématique est assez peu documentée, comparativement aux recherches effectuées à Toronto ou Vancouver par exemple. En outre, ces migrants qualifiés sont devenus une composante importante des flux migratoires internationaux : on estime à 1,5 million le nombre de professionnels originaires des pays en voie de développement et résidant dans les pays industrialisés (Stalker [2000] tiré de Iredale, 2001: 8). Ces recherches révèlent que les immigrants universitaires, malgré leur « profil prometteur », vivent des difficultés particulières d'insertion économique, du moins durant leurs premières années d'établissement, que ce soit en termes de durée de recherche d'emploi, de qualité de l'emploi obtenu ou de difficultés de reconnaissance (diplôme ou expérience) (Boyd, 2000; Boyd et Thomas, 2001; Dryburgh et Hamel, 2004; Hachimi Alaoui, 2006; Krahn *et al.*, 2000; Li, 2000; Mata, 1999; Potter, 1999; Rojas-Viger, 2006). Il apparaît donc que « l'effet négatif à l'entrée » sur le statut professionnel suite à une migration est une réalité qui affecte les migrants dans différents contextes (Alba-Ramírez et Blázquez, 2003; Hum et Simpson, 2002). Pour plusieurs, ce ne sera qu'après une rupture professionnelle initiale qu'ils expérimenteront une requalification professionnelle (de 3 à 25 ans selon les recherches), années au cours desquelles des stratégies sont vraisemblablement mises en œuvre afin de compenser cette perte de statut. Les études longitudinales témoignent en effet de la possibilité pour les personnes immigrantes de retrouver leur statut socio-économique et de vivre une mobilité ascendante (Bauer et Zimmermann, 1999; Chiswick *et al.*, 2002; Ho et Alcorso, 2004; Renaud et Cayn, 2006; Renaud *et al.*, 2001; Statistique Canada, 2006-a; Stier et Levanon, 2003). En quelques mots, ces recherches menées au sein de divers contextes nationaux font ressortir la mise en place de stratégies afin d'intégrer le marché du travail, telles que la mobilisation des réseaux (transnationaux, ethniques, intergroupe, etc.), des stratégies qualifiantes (études, mise à niveau), le cumul d'emplois, l'entrepreneuriat, etc. Ces travaux soulèvent aussi le rôle de la réceptivité locale, des politiques ainsi que de façon plus large de la reconnaissance sociale.

Dans une perspective dynamique, il semble que ces difficultés d'insertion soient temporaires pour une proportion significative d'immigrants universitaires. Plus spécifiquement, les études longitudinales menées par Renaud et ses collaborateurs au Québec (Renaud, 1999; Renaud *et al.*, 1992; 2001, 2003; Renaud et Cayn, 2006) et par Statistique Canada (2003-b, 2006-a) soulignent la requalification progressive d'immigrants. Ces résultats sont similaires à ce que nous avons observé dans le cadre de notre propre recherche. La prochaine section nous permettra de détailler l'apport de ces différents travaux sur la question particulière de la mobilité professionnelle.

⁴⁰ par ex.: Bauer et Kunze, 2004; Brandi, 2001; Castronovo, 2002; Hardill et MacDonald, 2000; Liversage, 2004, 2006; Mahroum, 2001; Peixoto, 2001; Pierre, 2003.

⁴¹ Benson-Rea et Rawlinson, 2003; Hawthorne, 2002; Joint Standing Committee on Migration, 2002.

⁴² Bernstein, 2000; Stier et Levanon, 2003; Weiss *et al.*, 2000.

2.1.1 Contexte historique succinct : études sur la mobilité professionnelle

Depuis la fin de la Seconde guerre mondiale, le thème de la mobilité sociale et professionnelle occupe une place importante dans la recherche sociologique (Ferréol, 1995; Goldthorpe, 1976). Le phénomène d'industrialisation massive et la création subséquente de nouveaux types d'emplois permettant à des jeunes de quitter le milieu professionnel traditionnel de leurs parents, agricole ou industriel, ont amorcé des changements sociaux et politiques auxquels se sont intéressés les chercheurs. Les premières études sur la mobilité sociale étaient plus axées sur la *mobilité intergénérationnelle*, à savoir la différence de statut entre le fils et le père ou parfois de la famille au sens élargie (Bernard et Renaud, 1976; Dofny et Garon-Audy, 1969; Dubar, 1995; Ferréol, 1995; Girod, 1976; Kelley, 1976; Langlois, 2003). L'idée de progrès soutenu grâce à l'industrialisation émergeait de ces travaux et un des objectifs était de vérifier le maintien ou l'évolution de l'« hérédité sociale »⁴³. Aujourd'hui, un intérêt accru pour ces questions pourrait s'expliquer par les changements actuels sur le marché du travail, caractérisé par une transformation technologique, une flexibilisation et une modification des liens entre l'entreprise et le travailleur. En ce sens, comme nous le verrons, nous nous éloignons d'une conception linéaire de la trajectoire professionnelle (Mauro, 2004).

Au Canada, des analyses portant sur le recouvrement du statut professionnel dans un contexte post-migratoire ont lieu au début des années '70, particulièrement pour la région de Toronto (Crespo, 1993). C'est donc à travers des analyses sociologiques qu'est observée la *mobilité intragénérationnelle* de migrants, c'est-à-dire au cours de la carrière d'un individu (Ferréol, 1995). Des auteurs tels que Ramcharan (1976), Goldlust et Richmond (1974) ainsi que Kats (1983) soulèvent des facteurs facilitant ou non la requalification après une année ou plus de résidence. Ils observent une dislocation initiale dans la carrière d'un nouvel arrivant et une mobilité différentielle selon notamment l'appartenance à certains groupes hiérarchiques et socioculturels. Un des apports de ces études, selon Crespo (1993), est qu'elles ont permis d'entrevoir la carrière d'un migrant dans sa continuité et non pas à partir d'un point zéro : le moment de la migration.

2.1.2 Définitions et concepts utilisés dans le champ de la mobilité professionnelle

La disqualification sociale relève d'un processus plutôt qu'elle n'est un état. (Fournier et Bourassa, 2004: 85)

Les études longitudinales sont un outil indispensable à l'illustration de la mobilité professionnelle (Giret et Hatot, 2001; Lebeau et Renaud, 2002; Renaud, 1999). Une étude dynamique est à même de faire ressortir les variations dans le temps. En effet, « les déclassés sont une population pour laquelle il faut absolument se garder de généraliser des observations faites à un instant 't.' » (Cartier, 2003: 200).. Ces études sont néanmoins peu nombreuses (Chiswick *et al.*, 2002; Renaud et Cayn, 2006). De plus, des recherches

⁴³ Expression tirée de Dofny et Garon-Audy (1969: 298).

prenant en compte des données pré-migratoires sont encore plus exceptionnelles (Crespo, 1993; Ho et Alcorso, 2004; Renaud et Cayn, 2006). « Mais c'est en réinsérant l'analyse du travail dans la continuité du cycle de carrière d'un individu que cette nouvelle allée de recherche, à peine défrichée par de rares auteurs, aspire à une appréciation plus nuancée » (Crespo, 1993: 3)⁴⁴.

Dans le champ des études sur la mobilité professionnelle et sur l'intégration socioéconomique, les termes utilisés sont abondants afin d'illustrer une mauvaise correspondance entre le capital humain de l'individu et le poste occupé. De façon générale, le **déclassement** est « l'occupation d'un emploi inférieur au niveau de qualification possédé » (Cartier, 2003: 191) ou « le fait pour un travailleur, de passer d'un emploi qualifié à un emploi non qualifié » (APFA, 1998; voir aussi Berset *et al.*, 1999; Dejempe *et al.*, 2002; Grayson, 1986; Laurent *et al.*, 2002). Les économistes Giret et Hatot (2001) ont soulevé l'importance d'une analyse dynamique du déclassement (ou de la *suréducation*), impliquant un suivi longitudinal. En effet, les parcours professionnels peuvent se caractériser par un déclassement initial mais se traduire à moyen terme par un reclassement. Ils proposent d'utiliser plusieurs méthodes afin de « cerner la pertinence réelle de ce phénomène ». Trois mesures sont mises de l'avant, les deux premières étant objectives (ou normatives selon les auteurs), la troisième subjective. La première mesure analyse l'adéquation du poste avec le niveau généralement requis d'études. La deuxième observe le niveau d'éducation général d'une partie des travailleurs exerçant la profession afin de se référer à un seuil statistique de déclassement. La troisième mesure, celle qui a davantage attirée notre attention, est la prise en compte de la subjectivité individuelle, celle-ci se basant « sur la perception individuelle du déclassement », soit le « sentiment de déclassement » (nous le verrons plus en détails un peu plus loin)⁴⁵. Le terme que nous privilégions est celui de **processus de requalification** soit « l'atteinte [...] d'un emploi de niveau au moins équivalent à sa scolarité » (Renaud et Cayn, 2006: 2). Ce terme respecte la dynamique au cœur des trajectoires d'insertion. En effet, il ne s'agit pas de phénomènes statiques; « les situations d'intégration professionnelles ne sont jamais véritablement figées » (Paugam in Fournier et Bourassa, 2004: 88). De fait, la **mobilité professionnelle** peut être **neutre**, **qualifiante** ou **déqualifiante** (Berset *et al.*, 1999; Iredale, 2001). Plus précisément, Iredale reprend la typologie de Portes et Böröcz (1989) et identifie trois modes d'incorporation selon le contexte national de destination :

« 1) 'handicapped' or more accurately a 'disadvantaged reception context is one in which skilled immigrants face an unfavourable official reception [...] 2) a 'neutral' context in which they become

⁴⁴ Des approches alternatives peuvent être utilisées. Des économistes ou sociologues vont se baser sur des modèles statistiques afin de projeter des hypothèses évolutives (Weiss *et al.*, 2000). Il importe de porter attention aux hypothèses qui s'appuient sur des modèles de projections par rapport aux études longitudinales basées sur un suivi approfondi de cohortes, des variations en termes de résultats pourraient s'expliquer par l'utilisation de méthodes différentes.

⁴⁵ Notons qu'en France, les recherches sur le déclassement portent principalement sur les diplômés sortants, à l'instar de Giret et Hatot (2001).

incorporated into the primary market at an appropriate level; and 3) an 'advantaged' situation, where due to political, social or economic factors, they experience upward mobility to positions of professional and civic leadership » (Iredale, 2001: 19).

Lorsque la migration dans un nouveau pays occasionne une mobilité descendante, certains auteurs parlent d'un « **effet négatif à l'entrée** » (« negative entry effect ») (Hum et Simpson, 2002) ou d'un « **écart de transférabilité** » (« transferability gap ») (Ho et Alcorso, 2004), correspondant à une « rupture dans la carrière du migrant » (Crespo, 1993), mais qui est potentiellement résorbable.

Comme nous disions, un élément s'ajoute, celui de **la subjectivité individuelle du déclassement** (Giret et Hatot, 2001). En effet, la mobilité professionnelle vécue au cours de sa carrière pourra occasionner des perceptions différentes et qui sont susceptibles de varier dans le temps. La **carrière** sera définie comme « la séquence évolutive des expériences de travail d'une personne au cours du temps, considérant le travail dans le sens large du terme, qui inclut les relations individuelles, organisationnelles et sociales, et qui n'entraîne pas nécessairement d'idée de progrès ou d'avancement. C'est donc dire que la carrière inclut des dimensions subjectives et objectives du travail, en relation avec l'espace-temps » (Mauro, 2004: 12)⁴⁶. Le **sentiment de déclassement** ne correspond pas nécessairement à sa mesure normative⁴⁷. En effet, celui-ci pourra dépendre de l'environnement immédiat : « La perception du déclassement sera moindre lorsque l'entourage du jeune sera également déclassé, ou au contraire, lorsque le jeune n'aura aucun référent pour se juger déclassé » (Giret et Hatot, 2001: 71). Ce sentiment variera selon le point de départ spécifique, selon la position particulière de sa profession dans l'échelle de prestige du pays d'origine, selon la valeur accordée à la hiérarchie ou aux classes sociales selon les systèmes sociopolitiques (Crespo, 1993; Ferréol, 1995; Giret et Hatot, 2001). « [L]a **profession**, même comme indicateur synthétique, ne représente que partiellement le statut d'un individu. En outre, le respect, la considération ou les privilèges liés à une tâche ou à un métier peuvent varier d'une génération à l'autre [...] » (Ferréol, 1995: 78). Dans un autre sens, la personne pourra adopter une nouvelle profession, sans que ce choix ne soit nécessairement motivé par le statut ou le prestige. Par exemple, comme nous le verrons dans notre analyse, la migration peut être vue comme une opportunité de 'refaire sa vie' et de poser des choix sans la pression sociale environnante de la société d'origine. En bref, être objectivement déclassé n'aura pas nécessairement le même effet selon la **valeur** accordée à la profession, à la notion de prestige et à sa position de classe. « [L]a conception de "**l'équivalence de statut**" est susceptible de varier selon les individus et les cultures, de même qu'en fonction de multiples paramètres subjectifs ou 'affectifs' » (Crespo, 1993: 97).

⁴⁶ Traduction libre de l'espagnol.

⁴⁷ Les auteurs soutiennent donc l'importance d'utiliser plusieurs méthodes à la fois étant donné que l'une ou l'autre « peut conduire à une surestimation ou une sous-estimation du taux de déclassement ». Voir aussi à ce sujet : David *et al.*, 2003; Dejempe *et al.*, 2002; Fournier et Bourassa, 2004; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002.

2.1.3 Apport des études sur la mobilité sociale de populations générales

Vous détenez une maîtrise d'une université prestigieuse, mais tout ce que vous pouvez décrocher comme travail, c'est celui de chauffeur de taxi. Vous êtes une immigrante diplômée d'une université étrangère et vous devez vous contenter de vendre des vêtements dans un magasin à rayons. Vous n'êtes pas les seuls. Des milliers de personnes au Canada se trouvent dans une situation où elles doivent occuper un emploi pour lequel elles sont trop qualifiées et parfois, composer avec un faible salaire et les frustrations qui l'accompagnent. (Li et al., 2006: 3)

Le contexte du marché de l'emploi touche l'ensemble des travailleurs, à cet égard il s'avère pertinent de comparer la situation des immigrants avec d'autres catégories de la population. En effet, dans un contexte global de précarisation, l'acceptation par le travailleur d'un emploi pour lequel il est surqualifié, et dans certains cas sous-payé, peut être le lot d'autres catégories de la population. Aussi, il pourrait apparaître que l'acceptation d'un emploi de moindre statut social permette effectivement une mobilité ascendante par la suite. La déqualification à cet égard pourrait être vue comme un moindre mal à court terme par l'employé pour des raisons sociales et économiques (Crompton, 2002; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002).

Les chercheurs étudiant la mobilité sociale et professionnelle vont s'intéresser à différentes populations, potentiellement « vulnérables à une marginalisation économique »⁴⁸. Ces groupes étudiés sont notamment des nouveaux diplômés⁴⁹, des femmes (ou comparaison sur la base du genre)⁵⁰, des cadres au chômage⁵¹, des personnes de plus de 45 ans⁵², des employés victimes d'un licenciement collectif⁵³, des enfants d'immigrants de seconde ou troisième génération⁵⁴, des personnes considérées comme faisant partie des « minorités visibles » ou de « minorités ethniques ou racisées »⁵⁵, des immigrants professionnels dont les diplômes ne sont pas reconnus⁵⁶, etc. Notons toutefois que les recherches portant sur des populations

⁴⁸ Expression empruntée à Germain (1997).

⁴⁹ Beaud, 2000; Bocchicchio, 2000; Fernández-Berdaguer, 2000; Fournier *et al.*, 2000; Giret et Hatot, 2001; Lianos *et al.*, 2002; Trottier, 2000.

⁵⁰ Büchel et Battu, 2002; Domínguez, 2004; Domínguez et Watkins, 2003; Guzmán *et al.*, 2000; Nedelcu, 2004; Robinson *et al.*, 2005, etc.

⁵¹ Pochic, 2001.

⁵² D'Amours *et al.*, 1999.

⁵³ Grayson, 1986.

⁵⁴ Bosio, 2000; Chiswick et DebBurman, 2003; Do Nascimento et Lefebvre, 1999; Frickey *et al.*, 2002; Portes, 2002; Portes *et al.*, 2003; Pott, 2001; Sjögren, 2000; Wilpert, 1988; Wrench *et al.*, 1999.

⁵⁵ Basran et Zong, 1998, 1999; Battu et Sloane, 2002; Bauer et Zimmermann, 1999.

⁵⁶ Beynon *et al.*, 2004; Boyd, 2000; Boyd et Thomas, 2001; Castronovo, 2002; Geddie, 2002; Girard et Bauder, 2005; Grant, 2004; Hardill et MacDonald, 2000; Krahn *et al.*, 2000; Mata, 1999; Tang, 2004; Wotherspoon, 2001.

générales nous guident sur des préoccupations ou des facteurs communs, mais la comparaison ne peut pas toujours s'étendre étant donné les spécificités des migrants, particulièrement en regard à la reconnaissance.

L'objectif de ces études est généralement d'observer le processus d'insertion professionnelle – ou d'intégration au sens large – d'identifier les variables explicatives d'une mobilité ascendante ou descendante telles que le capital humain, la qualité du réseau, l'effet de genre, la discrimination, les stratégies de recherche d'emploi, une faible estime de soi, etc. L'objectif peut aussi viser à cerner des difficultés particulières de certaines catégories de la population afin notamment de modifier les approches institutionnelles d'aide à l'insertion en emploi ou les politiques sous-jacentes (tant en employabilité qu'au niveau des politiques d'immigration) (Abu-Laban *et al.*, 1999; Basran et Zong, 1998; Castra, 2003; Fournier et Monette, 2000; Geddie, 2002; Grant et Oertel, 1998; Hamzaoui, 2002; Hegale et Layon, 2002; Hum et Simpson, 2002; Li, 2000; Mata, 1999; Renaud et Cayn, 2006; Trottier, 2000, etc.).

Un élément saillant de ces travaux met en lumière la situation particulière vécue par les personnes très scolarisées ou qualifiées – qu'elles soient immigrantes ou non. En effet, ce groupe est le plus sujet au sous-emploi et au déclassement (Bauer et Zimmermann, 1999; Crespo, 1993; Krahn *et al.*, 2000; Stier et Levanon, 2003). Cette préoccupation devient très répandue et dépasse les enjeux purement scientifiques ou politiques, devenant un « lieu commun ». En font foi les nombreux conseils retrouvés sur des sites Internet d'aide à la recherche d'emploi⁵⁷ qui sont dirigés à des chercheurs d'emploi universitaires qui ne trouvent ni d'emploi équivalent à leurs compétences ni de poste de moindre niveau, étant rejetés du fait de leur surqualification. Dans ces cas, l'accent est porté sur une possible discrimination en raison de l'âge. Pour des migrants, il pourrait éventuellement s'exercer une double discrimination. En effet, le fait d'être un immigrant plus âgé – avec plus d'expérience de travail – est apparu un facteur négatif de recouvrement de statut en Grande-Bretagne (Battu et Sloane, 2002). De fait, ces expériences sont facilement transférables aux réalités vécues par certaines personnes immigrantes qualifiées, mais comme on le voit, celles-ci ne leur sont pas exclusives pour cet aspect.

Ces recherches portant sur la mobilité professionnelle et menées à travers le monde révèlent les effets de la globalisation des marchés. « Cette planète est une »⁵⁸ et les études menées en Allemagne, au Brésil, en France, en Israël, au Costa Rica, en Espagne, en Australie ou même en Argentine témoignent de préoccupations communes à cet égard⁵⁹. Par le fait même, il est important de situer les parcours

⁵⁷ Cummins, 2001; Kersten, 2002; Rossheim, 2003; Taylor, 2002; The IrishJobs Column, 2003; Vault.com, 2003.

⁵⁸ Expression empruntée à Simon (1999: 5).

⁵⁹ Par ex. des conférences internationales se sont penchées sur les questions de la mobilité professionnelle et de la déqualification, regroupant des chercheurs de différents horizons : 1. Congreso Asociación LatinoAmericana de

d'immigrants universitaires au Québec à travers des changements économiques qui s'opèrent à un niveau plus large. Mentionnons par exemple : la dualisation du marché du travail⁶⁰ (sa polarisation⁶¹ ou sa segmentation⁶²) (incluant la précarisation des emplois⁶³ et la montée du travail atypique⁶⁴), l'inflation des diplômes (élévation du niveau de formation)⁶⁵, la difficulté de progresser pour certains secteurs d'emplois⁶⁶ ou l'augmentation de la sous-traitance. Ces nouvelles réalités du marché du travail vont influencer la qualité de l'emploi obtenu et la satisfaction consécutive de l'employé (Lowe, 2000). Par ailleurs, l'importance du travail autonome et de l'entrepreneuriat comme solution de rechange peut s'expliquer par un contexte économique qui plafonne (Roy, 1998).

Ces réalités économiques affectent l'ensemble de la population. Certaines personnes immigrantes pourraient être avantagées par la globalisation des marchés qui peut aussi amener une plus-value de leur profil grâce à la mobilisation des réseaux transnationaux, grâce au multilinguisme ou par le fait de détenir des compétences en demande – faisant défaut à la population locale (Gowricharn, 2001-a; Lamarre et Lamarre, 2006). Néanmoins, celles-ci peuvent aussi, au contraire, résulter en un cumul de « handicaps »⁶⁷ (Broze *et al.*, 2002; Fournier et Bourassa, 2004; Taboada-Leonetti, 1994) ou de « stigmates »⁶⁸ rendant plus sensible au chômage ou au sous-emploi. En deux mots, ces facteurs, comme nous l'avons vu, peuvent affecter des personnes natives ou immigrantes – ce sera leur cumul qui pourra jouer un rôle particulier de frein, tels que : l'origine (ou celle des parents), le fait d'être considéré comme une minorité visible, le genre,

Sociologia del Trabajo (Alast). « El trabajo en los umbrales del siglo XXI », Buenos Aires, 17 al 20 de mayo 2000 (www.alast.org). 2. International Conference, Max Planck Institute for Human Development: "Overeducation in Europe: What do we know", 22-23 nov. 2002, Berlin, Allemagne (www.mpib-berlin.mpg.de). 3. Metropolis International, Lisbonne octobre 2006, un atelier spécifique est dédié à cette question « Discounting the Skills of Immigrants with Foreign Credentials » (www.ceg.ul.pt/metropolis2006/metro2006workshops.pdf).

⁶⁰ « Cette dualisation du marché du travail oppose un segment primaire (comprenant les travailleurs en contrat à durée indéterminée, ayant de l'ancienneté, des droits, du chômage...) et un segment secondaire (comprenant des travailleurs sous contrat à durée déterminée, en interim, en emploi précaire ou subventionné...) ». (De la Croix *et al.*, 2002: 8). Voir aussi : Taboada Leonetti, 1994; Hegale et Layon, 2002.

⁶¹ Gagnon, 2003.

⁶² Portes, 1994; Portes *et al.*, 2003.

⁶³ Voir entre autres : Bourdieu, 1998; Fournier et Bourassa, 2004; Gilbertson, 2001; Paugam, 2003, 2004 [1991]; Schnapper, 1996.

⁶⁴ Voir entre autres : Bollé, 1997; Bourhis et Wils, 2001.

⁶⁵ « au cours des 25 dernières années, le pourcentage de la population adulte titulaire d'un grade universitaire a plus que doublé » au Canada (Crompton, 2002: 27.). Voir aussi : Nauze-Fichet et Tomasini, 2002; Panaia, 2000; Rodriguez, 2002.

⁶⁶ Voir entre autres : Grimshaw *et al.*, 2002; O.I.T., 2003; Le Breton, 1999.

⁶⁷ Expression empruntée à Taboada Leonetti (1994 : 93).

⁶⁸ Expression empruntée à Goffman (1975: 15) : « par définition, nous pensons qu'une personne ayant un stigmate n'est pas tout à fait humaine. Partant de ce postulat, nous pratiquons toutes sortes de discriminations, par lesquelles nous réduisons efficacement, même si c'est souvent inconsciemment, les chances de cette personne ».

l'âge (trop ou pas assez jeune), le réseau de soutien déficient, le manque d'expérience professionnelle ou à l'absence prolongée du marché du travail (maternité, maladie...), l'appartenance à une profession en difficulté sectorielle (informatique, tourisme, emplois saisonniers, etc.) ou réglementée (ingénieur, médecin, plombier, etc.). Par ailleurs, nous analyserons de quelle façon les répondants relativisent leur parcours d'établissement par rapport à ces différents éléments.

2.1.4. Mobilité des personnes immigrantes : recension

Countries (such as the US and Canada)... were often able to provide excellent opportunities for foreign professionals... institutions in more closed societies (Australia and New Zealand) often excluded overseas-trained professional from their former occupations. (Iredale, 2001: 19)

La déqualification ne touche pas nécessairement l'ensemble de la population immigrante. Aussi, nous avons entrevu dans la section précédente que le déclassement peut aussi être vécu par d'autres catégories de la population – nouveaux diplômés, femmes, cadres, etc. Par ailleurs, « l'impact d'un changement de contexte professionnel et socioculturel peut être positif (migration qualifiante), négatif (migration déqualifiante) ou neutre en termes de reconnaissance et de mise en œuvre des compétences professionnelles des immigrants » (Berset *et al.*, 1999: 87). La mobilité ascendante est un thème de recherche très rarement étudié; l'insertion des personnes immigrantes étant davantage abordée dans ses dimensions négatives. « The dominant focus on ethnic minorities has been in terms of underclass with low educational levels, unemployment, poverty, and so forth as outstanding features » (Gowricharn, 2001-a: 155). En outre, tel que discuté par Langlois, l'origine ethnique n'est plus un frein à la mobilité au Canada « ni en matière d'instruction, ni sur le plan professionnel », mais, parallèlement, « les immigrants scolarisés à l'étranger touchent effectivement moins de dividendes sur leur investissement en éducation » (Langlois, 2003: 60). Nous tenterons d'approfondir cet aspect à travers des études empiriques et des analyses longitudinales en observant les statistiques relatives à ces populations.

Une première étude portant spécifiquement sur la vitesse de requalification d'immigrants sélectionnés a été publiée au Québec. Renaud et Cayn (2006) analysent le processus de requalification en tenant compte « des facteurs les plus susceptibles de prédire la réussite de l'insertion en emploi » (2006 : vii). Cette recherche est une première au Québec. Mentionnons d'entrée de jeu que selon leurs analyses :

« La requalification n'est pas instantanée [...] elle se produit au fil de l'établissement. [...] dans les premiers cinq ans [...] 68,7% des travailleurs sélectionnés auront atteint un premier emploi correspondant à leur niveau de scolarité » (2006 : 47).

Face à ce constat, différents facteurs sont en cause. Quoique mentionnés séparément dans la section suivante, leur interaction s'avère importante pour mieux comprendre le phénomène de mobilité professionnelle. Que les difficultés de l'intégration soient attribuées à l'immigrant lui-même ou plutôt à la société d'accueil dépend des approches privilégiées (Piché et Renaud, 2002). Il est délicat de statuer de façon unilatérale de l'existence de déclassement en raison d'une discrimination systémique. Néanmoins, une vision atomisée de l'individu qui s'insère dans un marché égalitaire prévaut dans les discours politiques et les pratiques de sélection (voir système de pointage) où « les politiques d'immigration [sont] de plus en plus sélectives du point de vue du capital humain » (2002: 146). En ce sens, nous privilégions une approche qui considère la déqualification/requalification comme un processus dynamique qui dépasse l'individu seul et implique la société dans son ensemble, incluant le fonctionnement des entreprises mêmes (Anderson et Snow, 2001; Castra, 2003; Fournier et Bourassa, 2004; Rudiger et Spencer, 2003; Taboada-Leonetti, 1994).

Dans un premier temps, nous ferons un bref survol des résultats d'études longitudinales menées au Canada et à l'étranger. Ensuite, nous indiquerons des facteurs de mobilité professionnelle d'ordre sociodémographique. Nous aborderons ceux liés au capital humain et mentionnerons l'approche de sa transférabilité. Nous verrons également ceux liés au capital social ou au réseau. Par la suite, nous distinguerons les facteurs liés à des difficultés d'ordre structurel ou systémique. Pour terminer, nous relèverons les facteurs liés à l'individu. Étant donné la rareté des travaux abordant spécifiquement le recouvrement de statut (Renaud et Cayn, 2006), dans certains cas nous utiliserons des études plus générales sur la mobilité professionnelle post-migratoire et parfois aussi, des liens seront faits à travers des travaux portant sur l'insertion professionnelle des personnes immigrantes. Ces résultats montrent que les trajectoires professionnelles des Colombiens rencontrés – caractérisés par une déqualification initiale systématique et une progression graduelle – sont similaires à ce qui est constaté dans d'autres contextes.

2.1.4.1 Que nous disent les études longitudinales ?

Thus, the refugee lawyer may start out as a restaurant dishwasher, move on to becoming a librarian, translator or para-legal, and then possibly move up to becoming a lawyer. (Chiswick, Lee et Miller, 2002 : 3)

En termes statistiques, au Québec, l'étude de Renaud et Cayn (2006) indique que 50% des immigrants sélectionnés comme travailleur qualifié ont accédé à un emploi correspondant à leur scolarité à la première année de leur établissement, cette proportion augmentant à 69% après 5 ans⁶⁹. À travers l'enquête sur

⁶⁹ 1 541 requérants principaux de la catégorie des travailleur sélectionnés ont participé à cette enquête, ils ont été admis au Québec entre janvier 1997 et juin 2000. De type longitudinal rétrospectif, les entrevues ont été menées en 2002.

l'Établissement des nouveaux immigrants (ÉNI), Renaud et ses collaborateurs (2001), ont permis de mettre en lumière le processus dynamique d'établissement sur une période de 10 ans⁷⁰. Ils constatent une augmentation du taux d'emploi (seulement 12% sont toujours au chômage après dix années au Québec), ainsi qu'une stabilisation et une augmentation du niveau socioéconomique des emplois au fil du temps.

« Les répondants occupant un emploi sont de plus en plus nombreux à occuper des emplois qualifiés. En effet, au fil des ans, la proportion des répondants affirmant que leur travail exige des qualifications 'supérieures' passe de 22% au temps 1 [un an] à 41% au temps 4 [10 ans] » (Renaud *et al.*, 2001: xxxii).

Au Canada, la publication des résultats du deuxième cycle de l'Enquête longitudinale des immigrants du Canada (ELIC)⁷¹, va dans le même sens (Statistique Canada, 2006-a). Sans aborder spécifiquement le processus de requalification, le questionnaire demandait si les répondants ont trouvé un emploi dans la profession visée. Selon les résultats, 42% des répondants ont trouvé un emploi dans la profession envisagée après deux années⁷². Toujours au Canada, un second projet de recherche d'envergure préparé pour Citoyenneté et Immigration Canada porte sur l'expérience d'établissement de 616 réfugiés d'Alberta⁷³. Cette étude laisse entrevoir une situation similaire. « 58% of respondents report that they are over-qualified for their current job » (Abu-Laban *et al.*, 1999: 37; voir aussi Krahn *et al.*, 2000⁷⁴). Par ailleurs, cet échantillon affiche un haut taux de chômage⁷⁵. Une des hypothèses avancée de ce haut taux de chômage est directement liée à la proportion élevée de réfugiés scolarisés (40%) « who are still looking for employment in the area of expertise » (Abu-Laban *et al.*, 1999: 37).

Les universitaires sont particulièrement touchés par ce phénomène – mais nous pourrions également assister à une polarisation sur la base de la scolarité où ce sont les plus et les moins scolarisés qui éprouvent des difficultés accrues. Selon les résultats de l'ÉNI (Renaud *et al.*, 2001), les plus susceptibles de déclarer qu'il n'y a pas eu d'amélioration de leur condition depuis leur arrivée sont, selon leur scolarité : 49% niveau d'études primaires et 31,2% niveau d'études universitaires⁷⁶. Ces résultats vont dans le sens d'autres

⁷⁰ Cette enquête examine un échantillon initial de 1000 nouveaux arrivants adultes arrivés en 1989 au Québec, dans la grande région de Montréal. Celle-ci a été effectuée en quatre temps - 1, 2, 3 et 10 ans - plus de 400 répondants ont été rejoints aux deux dernières périodes de l'enquête.

⁷¹ Lors du 2^e cycle de l'enquête, 9 300 immigrants du premier cycle de l'enquête (qui avaient été interviewés 6 mois après leur arrivée) ont été interviewés de nouveau en 2003, deux ans après leur arrivée. Ces nouveaux arrivants résident dans les provinces et régions du Canada et ont été admis dans différentes catégories d'immigration.

⁷² Notons que des disparités régionales existent : Canada Atlantique (59%), Québec (43%), Ontario (41%), Manitoba et Saskatchewan (43%), Alberta (48%), Colombie-Britannique (39%).

⁷³ Deux vagues d'interviews ont été réalisées entre 1992 et 1997.

⁷⁴ Les résultats de Abu-Laban *et al.* ont été repris et analysés dans cet article de Krahn *et al.*

⁷⁵ 14% pour les hommes et 19% pour les femmes tandis que pour la population d'Alberta ce taux est de 5,7%. (Abu-Laban *et al.*, 1999: 37).

⁷⁶ Comparativement à 23,2% niveau post-secondaire et 29% niveau secondaire (Renaud *et al.*, 2001 :168).

recherches longitudinales menées au Canada ou à l'étranger (au Canada, Abu-Laban *et al.* 1999, en Australie Chiswick, Lee et Miller, 2002; en Allemagne, Bauer et Zimmermann 1999, en Israël, Stier et Levanon 2003), ou dans le cadre d'enquêtes rétrospectives (Cardu et Sanschagrin, 2002; Musisi et Turritin, 1995; Potter, 1999). En effet, les « hautement qualifiés » (*highly qualified*) sont les plus touchés au départ mais progressent davantage sur le plan socioéconomique. Ceux ayant surtout occupé des emplois semi-qualifiés ou qualifiés étant les moins susceptibles de se déclarer déqualifiés. Renaud commentait à ce sujet :

« Une tâche de bas niveau socioéconomique, moins complexe et moins qualifiée, sera relativement interchangeable d'un marché à un autre. Par contre, les anciens détenteurs des emplois de statut plus important se buteront à des barrières [...]; problèmes croissants à mesure que l'on gravit les échelons du prestige social et de la qualification » (Renaud, 1999: 5).

L'adéquation simple de capital humain vis-à-vis de l'obtention d'un emploi est remise en cause par les résultats de plusieurs recherches. Nous aborderons en détail un peu plus loin l'aspect du capital humain. Une étude sur la surqualification de minorités ethniques en Grande-Bretagne fait ressortir la grande hétérogénéité de la population immigrante (Battu et Sloane, 2002). Les minorités visibles sont plus susceptibles que les autres immigrants d'être surqualifiés⁷⁷ (plus de 30% de variation). Dans une perspective plus économique, d'autres études soulèvent les difficultés accrues vécues par les récentes cohortes d'immigrants, pour lesquels « l'assimilation économique » se fait plus lentement et qui peinent à retrouver un niveau économique semblable aux personnes nées au pays d'accueil et ayant un capital humain similaire (Grant et Oertel, 1998; Hum et Simpson, 2002). Il apparaît donc que la scolarité acquise à l'étranger, plutôt que dans le pays d'accueil, a des effets moins positifs. Cet élément fait ressortir la question de la reconnaissance des compétences par les employeurs, du capital symbolique et de la discrimination. En fait, la réceptivité de la société d'accueil peut jouer un rôle dans la reconnaissance des compétences des immigrants. Cet élément a été étayé à travers l'étude du processus de requalification variable de médecins originaires de Russie et ayant migré dans des contextes différents : en Israël, aux États-Unis et au Canada (Shuval, 2000)⁷⁸.

En bref, on note à travers les études longitudinales une évolution perceptible de la situation des travailleurs immigrants, et si ce n'est en termes de mobilité ascendante, ce le sera du moins en termes d'acquisition d'un emploi. Le temps joue en général un rôle positif, sans non plus s'appliquer de façon universelle (Bauer et Zimmermann, 1999; Boyd, 2000; Li *et al.*, 2006; Li, 1996; Potter, 1999; Renaud et Cayn, 2006; Renaud *et al.*, 2003; Stier et Levanon, 2003), et, comme nous le signalerons plus loin, il ne doit pas non plus occasionner une trop longue absence du marché du travail, créant une 'déemployabilité'. Selon Groot et

⁷⁷ Les plus touchés sont les groupes d'Afrique et d'Asie et ensuite, de l'Inde.

⁷⁸ Au Québec, l'influence des politiques locales sur la mobilité des populations canadiennes françaises par rapport aux Canadiens anglais étaient soulevée dès 1969 (Dofny et Garon-Audy, 1969).

Maassen van den Brink « Only a small fraction of workers are long-term overeducated » (2002: 1). Si nous résumons les données de différentes recherches, les immigrants les plus à même de vivre une mobilité ascendante sont ceux appartenant à la catégorie d'immigrants sélectionnés, les hommes, ceux qui ne font pas partie de minorités visibles, ceux maîtrisant parfaitement la langue de la société d'accueil, et y ayant acquis une scolarité. En outre, plusieurs recherches soulignent le rôle du réseau de soutien et l'effet positif du capital symbolique. Il faut aussi tenir compte du contexte local du marché du travail et des projets de l'individu (identité, motivation, projets, estime de soi, etc.). Nous aborderons plus en détails ces éléments qui nous permettront de mettre en contexte les stratégies déployées par les répondants de notre enquête. En effet, la réflexivité des répondants est nourrie par l'information qu'ils acquièrent sur leur environnement, le marché du travail ou ce qui est vécu par d'autres (immigrants, Colombiens ou Canadiens). Nous approfondirons comment leurs perceptions sur leur trajectoire en emploi sont mises en perspective par rapport au contexte. Effectivement, ces mêmes facteurs ont été relevés par les répondants de notre enquête, leur permettant d'avoir un point de vue situé sur leurs parcours. Leurs points de vue ne sauraient donc se détacher de la mise en perspective des facteurs pouvant freiner ou favoriser leur mobilité.

2.1.4.2 Effet du premier emploi sur la mobilité des personnes immigrantes

L'ensemble des universitaires colombiens rencontrés a occupé un emploi en deçà de son niveau de qualification. Nous verrons que l'effet du premier emploi sur la mobilité professionnelle est mitigé. Pour certains, il peut effectivement servir de tremplin, grâce à l'acquisition de l'expérience canadienne ou celle du pays d'accueil, pour d'autres, l'emploi qui devait être transitoire devient une « trappe », un « piège à précarité »⁷⁹ (Castra, 2003; Crespo, 1993; Geddie, 2002; Renaud, 1999; Sloane, 2002) et peut occasionner des effets négatifs sur l'évolution professionnelle subséquente (McAllister, 1995).

« [L]'effet pervers de l'expérience locale (québécoise) [...] Tout se passe comme si en acceptant un emploi de moindre niveau au Québec l'immigrant effaçait de son CV son passé plus glorieux ou confirmait – aux yeux de la société d'accueil – la piètre qualité de son expérience professionnelle passée. L'acquisition d'une "expérience québécoise" aurait, dans ce cas, des effets négatifs à long terme » (Renaud, 1999: 6-7).

En Ontario, Geddie (2002) soulevait à ce sujet l'importance d'offrir un support adéquat aux personnes immigrantes afin qu'elles soient en mesure d'accéder à un premier emploi « approprié » : « a recent Ontario report indicates that immigrants who do not gain professional employment as their first job in Canada experience greater difficulties eventually entering their field. Receiving appropriate assistance is invaluable to gaining an appropriate first job » (2002: 25)⁸⁰. Il convient néanmoins d'ajouter que ce constat n'apparaît

⁷⁹ Expression de Castra (2003: 125), qui pose comme hypothèse l'effet de stigmatisation induit par la précarité.

⁸⁰ Groot et Maassen van den Brink (2002) ont un argument similaire dans le cas de la population générale en Allemagne.

pas si clairement dans la nouvelle étude de Renaud et Cayn (2006). En effet, les résultats laissent entendre que d'accepter un emploi de moindre niveau ralentit le recouvrement de statut mais ne semble pas nécessairement empêcher le processus de requalification à long terme. Toutefois, si l'on reprend des analyses générales portant sur la mobilité de finissants au Québec, le statut du premier emploi aurait un effet sur la mobilité professionnelle subséquente : « les emplois plus prestigieux offrent de meilleures possibilités d'apprentissage continu; les moins socialement valorisés tendent à être aussi des culs-de-sac. » (Renaud *et al.*, 1980: 46; voir aussi Sloane, 2002). En définitive, la question demeure donc ouverte.

D'autre part, l'effet du premier emploi sur la trajectoire professionnelle devrait à notre point de vue être mis en parallèle avec le temps de recherche d'emploi. Pour Chiswick, Lee et Miller (2002), en Australie, l'amélioration du statut est plus importante pour ceux parlant déjà anglais, ce qui place les immigrants aptes dès leur arrivée à chercher du travail. Ce facteur peut être mis en parallèle avec des études portant sur l'insertion économique de « chômeurs de longue durée », considérés comme des « publics précaires ». En effet, le temps de recherche d'emploi, s'il s'allonge démesurément, peut produire une *déemployabilité* (ou perte d'employabilité) (Guyot *et al.*, 2002; Laurent *et al.*, 2002). En fait, le facteur 'temps' pourrait être lié à celui de la langue. Concrètement, au Québec pour un nouvel arrivant allophone s'inscrivant au cours de francisation du MICC, si l'on cumule les délais d'attente au cours et le temps proprement dédié à la formation, nous pouvons compter en moyenne qu'il sera hors du marché du travail pendant plus d'un an. S'ajoute à cela, pour certains réfugiés, une absence du marché du travail prolongée, ayant parfois dû quitter leur emploi pour des raisons de sécurité et attendre leur départ pendant plusieurs mois. Leur dernier emploi peut donc remonter dans certains cas à 2 ou 3 ans. Ne pas avoir travaillé dans son champ d'expertise depuis plus de 2 ans a des conséquences, non seulement pour l'individu (perte de connaissances ou d'habiletés, besoin de mise à niveau notamment en lien avec les changements technologiques) mais aussi sur l'opinion d'un employeur qui peut douter de l'intérêt et des performances de l'individu. Cette crainte d'avoir oublié et l'importance de commencer à travailler rapidement dans son domaine sont d'ailleurs des préoccupations soulignées par les répondants.

2.1.4.3 Mobilité professionnelle : facteurs en jeux

Selon certaines recherches, les immigrants sélectionnés et les gens d'affaires seraient ceux qui réussissent le mieux (Chiswick *et al.*, 2002; Crespo, 1993; Godin, 2004; Renaud *et al.*, 2001). Les analyses de Renaud *et al.* (2001) font ressortir que sur une période de 10 ans, le statut socioéconomique des emplois selon les trois *catégories d'admission* augmentera légèrement, mais ceux admis sous les catégories famille et réfugié n'atteindront pas le niveau des indépendants (2001 : 62). Néanmoins des nuances peuvent être apportées. D'autres recherches ont minimisé la portée de l'influence de la catégorie d'admission sur le

succès de l'insertion économique (Kanjanapan, 1995; Nedelcu, 2004; Potter, 1999). Le type d'admission privilégié – dans les cas où le choix se présente – pourrait relever également de stratégies familiales ou individuelles. Les différences entre les catégories d'admission pourraient s'expliquer par d'autres éléments comme le pays d'origine, le type de qualifications (problèmes d'accréditation) ou la composition du réseau (réseau plus serré). Cette observation nous a influencée à considérer dans le cadre de notre recherche des répondants de différentes catégories d'admission.

« individual resources are not directly correlated with immigrant class: in fact, it may be that class of immigration is as much a social construction as it is an objective indicator of the resources at an individual immigrant's disposal, a finding which calls into question the meaningfulness of the policy class designation as indicators of an immigrant's ability to migrate » (Potter, 1999: 207).

Le fait d'être un homme accélérerait tant l'entrée sur le marché du travail (Abu-Laban *et al.*, 1999; Renaud *et al.*, 2001) que le recouvrement de statut (Crespo 1993). En fait, les femmes auraient un double effet négatif, le fait d'être femme et immigrante (à cela peut s'ajouter dans certains cas, un triple stigmate, basé sur l'ethnicité ou le fait d'être une minorité visible) (Browne et Misra, 2003; Cardu et Sanschagrin, 2002; Cagnet et Fortin, 2003; Cagnet et Raigneau, 2002; Grant et Oertel, 1998; Musisi et Turritin, 1995; Nakhaie, 1999; Osmani, 2002; Stier et Levanon, 2003). De plus, les femmes se concentrent souvent dans des secteurs d'emploi traditionnellement féminins tels que le travail clérical, de service ou de soins aux enfants (Stier et Levanon, 2003; Potter, 1999; Germain, 1997; Helly, 1997; Osmani, 2002; Musisi et Turritin, 1995). Nos données traduisent ces résultats. Dans nos analyses, nous soulèverons un aspect supplémentaire à la dimension du genre, soit la responsabilité familiale.

Selon les résultats d'Abu-Laban et ses collaborateurs (1999), sauf exception⁸¹, quelle que soit l'origine nationale un haut pourcentage des répondants éprouvent un sentiment de déclassement. Mais ce sentiment ne correspond pas nécessairement à sa valeur normative comme nous l'avons vu. L'origine nationale semble avoir une influence sur l'insertion en emploi et la mobilité pour certains groupes (Abu-Laban *et al.*, 1999; Moreau, 2000; Renaud et Cayn, 2006; Renaud *et al.*, 2003). Au Québec, pour les immigrants sélectionnés, l'analyse du processus de requalification laisse entrevoir que la variable « lieu d'origine » n'est pas significative après 18 mois, sauf pour les groupes de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient. La différence serait surtout au niveau de la vitesse de requalification où les immigrants du Maghreb et de l'Europe de l'Est et ex-URSS affichent une plus lente récupération de leur statut, différence s'estompant au bout de 18 mois (Renaud et Cayn, 2006). Selon d'autres données, les immigrants originaires l'Amérique du Sud et des Caraïbes (à l'exception d'Haïti) et du Vietnam apparaissent encore confrontés à un désavantage après 10 ans, mais ce serait plutôt pour l'accès à un statut et non pas sur les plan des revenus

⁸¹ Sauf dans le cas des immigrants d'Asie de l'Est – pour lesquels il faut considérer le type d'emploi pré-migratoire moins spécialisé en moyenne pour ce groupe.

une fois le statut obtenu (Renaud *et al.*, 2003). En outre, le fait de réussir à progresser ne veut pas dire qu'ils ne faisaient pas face à une discrimination initiale, des stratégies de contournement peuvent aussi s'opérer. Aussi, l'origine nationale pourrait traduire d'autres types de difficultés comme par exemple des groupes qui ont des réseaux « moins bien structurés ou moins supportant » ou par des difficultés « à faire valoir son capital humain » (Renaud, 1999 : 8-9, Fortin et Renaud, 2004). De plus, le fait d'être membre d'une minorité ethnique visible jouerait un rôle négatif selon d'autres chercheurs européens (Sloane, 2002; Battu et Sloane, 2002; Bauer et Zimmerman, 1999). Au Canada, Hum et Simpson (2000-b) soulignent la nécessité de distinguer la situation vécue par les membres de minorités visibles nées au Canada par rapport à ceux nées à l'étranger. Selon leurs analyses, c'est plutôt le cumul : minorité visible et immigrant qui apporte un net désavantage.

L'âge à l'arrivée est aussi une dimension à prendre en considération. Dans notre échantillon, la moyenne d'âge étant de 40 ans, cela pourrait avoir une influence sur la trajectoire professionnelle. Il apparaît en effet que le déclassement est plus apparent pour les plus âgés (Abu-Laban *et al.*, 1999; Battu et Sloane, 2002; Stier et Levanon, 2003; Weiss *et al.*, 2000). Néanmoins, si l'on prend les études plus larges sur l'accès proprement dit au marché du travail, ce sont les plus jeunes qui souffriraient le plus (Germain, 1997; Helly, 1997; Sloane, 2002). En définitive, pour l'aspect du déclassement uniquement, il appert que ceux ayant le plus d'expérience sont les plus affectés au départ, mais leur accès au marché du travail se ferait plus facilement que pour les jeunes, quoique au prix parfois d'une initiale (Crompton, 2002; Li *et al.*, 2006; Renaud *et al.*, 2001). Cette réalité pourrait parallèlement traduire la nécessité de prendre en compte la période du cycle de vie des répondants dans la prise de décision relative aux choix professionnels. Comme nous l'observerons au Chapitre 5, les choix posés différeront selon les priorités du moment (le cycle de vie pouvant en outre être lié à la dimension des responsabilités familiales).

La relation entre le capital humain et l'insertion économique a fréquemment été investiguée (Demeuse, 2002; Potter, 1999), comme nous nous intéressons à l'insertion économique de migrants universitaires, il convient de l'approfondir. Le capital humain peut être défini comme « désignant les connaissances, les qualifications, les compétences et les autres qualités que possède un individu et qui intéressent l'activité économique. » (Hartog, 1999: 1). Selon la théorie économique du capital humain, plus celui-ci est élevé, plus le salaire et le statut socioéconomique devraient l'être (Crespo, 1993; Demeuse, 2002). L'avantage de cette approche est de permettre de réunir une foule de détails sur des variations entre des groupes et possède « a powerful generalizing account [...] present[ing] a simple and uniform picture that can be translated directly into government policy » (Ho et Alcorso, 2004: 252). Néanmoins, l'adéquation simple entre le capital humain et la qualité de l'emploi obtenu doit être nuancée, comme nous le verrons plus loin.

Du point de vue du niveau de scolarité uniquement, il apparaît que ce sont les immigrants titulaires d'un doctorat qui se requalifient plus rapidement (Renaud et Cayn 2006). Dans notre échantillon, la plupart sont diplômés universitaires de premier cycle, ce sous-groupe peut effectivement éprouver plus de difficultés selon les résultats de cette enquête, particulièrement ceux diplômés en sciences humaines. Aussi, Renaud *et al.* (2001: 45) soulèvent que la scolarité accélère l'accès à un premier emploi mais parallèlement, ce sont les plus scolarisés qui ont le plus de chance de changer d'emploi (*ibid.*: 49). Le lien entre stabilité et qualité peut s'interpréter du fait que les plus scolarisés sont plus touchés par le déclassement, donc plus à même de chercher un meilleur emploi (Girard, 2002).

La maîtrise de la langue a sensiblement le même effet sur la mobilité. Il apparaît que le fait de maîtriser ou non la langue française (ou anglaise) n'a pas d'effet sur l'accès à un premier emploi, plutôt, elle en aurait sur la mobilité professionnelle : « Elle rend les immigrants plus mobiles sur le marché du travail. » (Lebeau et Renaud, 2002: 91). La relation entre la capacité d'obtenir un bon emploi et une maîtrise suffisante de la langue est soulevée dans de nombreux travaux (Abu-Laban *et al.*, 1999; Chiswick *et al.*, 2002; Krahn *et al.*, 2000; Leung, 2000; Stier et Levanon, 2003). Les analyses de Potter (1999) indiquent même que la maîtrise de la langue a plus d'impact que la scolarité à la migration sur le plan de l'insertion économique (1999 : 167). Cette préoccupation liée à la maîtrise de la langue a été abondamment soulignée par nos répondants.

En outre, il importe de distinguer la scolarité à l'arrivée et la formation acquise dans le pays d'accueil. Ainsi, la scolarité ou l'expérience acquises à l'étranger sont moins rétribuées sur le marché du travail, que ce soit en termes d'accès à un statut ou en salaire (Battu et Sloane, 2002; Wanner, 1998). L'expérience britannique de Battu et Sloane (2002) montrent que les immigrants détenant une scolarité acquise à l'étranger ont tendance à accumuler de la formation en Grande-Bretagne : « These qualifications may represent the normal upgrading of skills and/or an attempt to counteract discrimination against foreign qualifications » (2002 : 6). Sur l'importance de la formation au Québec, soulignons que tous les répondants de notre étude ont émis une préoccupation en ce sens. À ce moment, la transférabilité du capital humain et/ou sa reconnaissance doivent être prises en compte. En effet, la scolarité ou l'expérience acquises à l'étranger – doivent être différenciées du capital humain acquis dans le pays d'accueil (Bauer et Zimmermann, 1999; Berset *et al.*, 1999; Crespo, 1993; Nekby, 2002; Stier et Levanon, 2003; Wanner, 1998). Plus spécifiquement, la transférabilité des compétences prend en compte le degré de similarité des organisations de travail, le type de profession (les professions régies ou celles qui demandent une maîtrise parfaite de la langue par exemple sont moins bien transférables que les professions techniques) (Bauer et Zimmermann, 1999; Crespo, 1993; Stier et Levanon, 2003). Berset *et al.* (1999) ajoutent une distinction entre la transférabilité des diplômes, qui est en « fonction de l'évaluation de leur renommée », et la transférabilité de sa réputation professionnelle qui « dépend de l'étendue estimée du réseau professionnel dans lequel il est

inséré » (1999 : 93). Les répondants ont d'ailleurs relativisé leur position sur le marché du travail par rapport justement aux types de professions qui ne sont pas transférables « également », distinguant des professions « locales » et « universelles ».

En deux mots, « [l]e lien entre 'quantité de capital humain' et 'effets économiques' est, lui aussi, trop souvent postulé plus que démontré. Cela provient sans doute du manque de données, mais aussi, du caractère peu précis du concept. » (Demeuse, 2002: 242). Aussi, certaines variations entre les groupes en termes de mobilité professionnelle ou de statut socioéconomique, ne s'expliquent pas par cette approche. « There is no place in the theory for institutional factors, such as firm-specific employment policies, the strategies of professional associations, or the effect of government vocational training and welfare bodies. » (Ho et Alcorso, 2004: 239; voir aussi: Chicha, 1989). Face à ce constat, il peut être pertinent de prendre en compte d'autres facteurs, tels que le capital social ou le capital symbolique par exemple (Fortin et Renaud, 2004; Crespo, 1993; Berset *et al.*, 1999; Wanner, 1998; Potter, 1999). De fait, lorsque les répondants ont relativisé leur position sur le marché du travail, certaines contraintes étaient réputées logiques mais d'autres non... ce qui nous amènera plus loin à parler de la discrimination sur le marché du travail.

Le concept de capital social permet de compléter l'approche basée sur le capital humain. « In essence, where human capital resides in individual, social capital resides in relationship. » (Woolcock, 2001: 12). Ce modèle, basé sur les relations de l'individu (réseaux), permet une vision non linéaire et plus relationnelle ou interactive (Schuller, 2001: 20). L'étude de Potter (1999) fait ressortir que le capital social, dans le sens d'un réseau de relations, peut tout aussi bien avoir un effet positif que négatif; « **social network** as a resource are only ever as good as the type of information that they contain » (1999 : 167). Ainsi, dans sa recherche portant sur l'intégration d'immigrants d'Asie du Sud à Toronto, le fait d'avoir de la parenté proche a un effet positif sur l'obtention d'un emploi équivalent, tandis que le support économique prodigué par les proches affecte négativement cette dimension (une aide économique pouvant peut-être rendre moins urgente l'acquisition d'un emploi par exemple). Il apparaît important de contextualiser les ressources et leur mobilisation. Gowricharn (2001) démontre, quant à lui, l'effet positif du réseau sur la mobilité professionnelle, mais nuancé tout comme Potter selon le contenu du réseau : « However, groups that are mainly situated at the lowest level of society have much less capacity to develop the relevant networks than groups that hold elite or middle class positions » (2001 : 157). Par exemple, Geddie (2002) souligne que dans le cas des ingénieurs, l'utilisation du réseau ethnique n'était employée, exception près, que pour des emplois non spécialisés et réduisait les possibilités par la suite de tisser un réseau professionnel une fois l'emploi transitoire obtenu. Boyd (2000) soulève que l'absence de réseau professionnel pour les ingénieurs asiatiques pourrait avoir un effet négatif lors de leurs recherches d'emplois. Nonobstant, des études analysant la mobilité d'immigrants de seconde génération peuvent également apporter un éclairage novateur

et permettre d'alimenter la réflexion sur la mobilité des primo-arrivants (Portes *et al.*, 2003; Pott, 2001). Pott (2001) critique le concept d'« ethnic mobility trap », qui statue que les immigrants ayant des aspirations de mobilité ascendante sont bloqués par l'économie des enclaves ethniques. Il s'intéresse à la ***mobilisation de l'ethnicité*** d'un point de vue positif, s'éloignant d'une perspective assimilationniste opposant ethnicité et progression professionnelle⁸². Ainsi, la mobilisation de l'ethnicité, comme ressource, pourrait être vue dans le sens de la capacité à mobiliser le réseau ethnique. Portes *et al.* (2003) le dénomment quant à eux « community social capital ». Il apparaît donc, dans une perspective instrumentale, que cette mobilisation peut jouer un rôle positif favorisant la mobilité ascendante d'immigrants de deuxième génération. En outre, selon ces auteurs, ces stratégies sont variables, elles ne sont pas automatiquement utilisées : « others move upward successfully without using ethnicity » (Pott, 2001 : 183). Sur le rôle du réseau social dans le processus d'insertion, nous soulèverons d'ailleurs au chapitre 5 un lien intéressant, à travers l'enjeu de l'information acquise sur le marché du travail, remettant parfois en cause l'entraide basée sur le « réseau ethnique », soulignant le caractère « non universel » de l'entraide à l'instar de Portes et Pott. .

Ajoutons le rôle du ***capital*** ou des ***ressources symboliques*** (Cognet et Fortin, 2003; Fortin, 2002; Fortin et Renaud, 2004). Les ressources symboliques « s'inscrivent par définition, dans un espace relationnel, où les uns accordent et reconnaissent une 'valeur' aux ressources de l'autre » (Fortin et Renaud, 2004: 35). La reconnaissance symbolique et son contrepoids, la discrimination, vont de pair. « Les membres de certaines catégories sociales sont perçus comme ayant moins de valeur pour la société, comme recevant moins de ressources matérielles et symboliques et comme n'ayant droit aux ressources qui permettent d'agir efficacement en société. » (Anderson et Snow, 2001: 14). Celui-ci est néanmoins difficilement mesurable⁸³.

Un élément qui touche particulièrement l'insertion en région est l'incidence du ***lieu de résidence*** et du ***marché économique*** sur les possibilités de mobilité professionnelle. En effet, la dynamique économique régionale joue un rôle non négligeable, les possibilités d'emploi étant plus nombreuses pour certains secteurs selon les régions ou les périodes (Abu-Laban *et al.*, 1999; Ambrosini, 1997; Grenier, 1998; Kanjanapan, 1995; Sloane, 2002). « One explanation for over-education is restricted geographical job search » (Sloane, 2002: 20). Aussi, la transformation de la structure d'emploi, avec davantage d'emplois dans le secteur tertiaire – en général moins bien payés – est invoquée (Ambrosini, 1997; Grant et Oertel, 1998; Portes *et al.*, 2003). Sans politiques ou sans effort du privé pour favoriser la recherche et le développement, les migrants qualifiés – que le gouvernement souhaite attirer – sont confrontés à une

⁸² Voir aussi sur la mobilisation d'un réseau ethnique transnational pour contrer la mobilité bloquée d'entrepreneurs chinois à Vancouver : Wong et Ng, 1998.

⁸³ Dans ce dessein, des chercheurs ont composé une variable pouvant refléter une certaine proximité technique et culturelle, où la 'similarité' entre le pays source et le pays d'accueil pourrait favoriser une meilleure chance de retrouver son statut. (Crespo, 1993; Berset *et al.*, 1999).

capacité d'absorption limitée du marché (Grant et Oertel, 1998; Leung, 2000). Dans un autre ordre d'idée, une étude américaine analysait le choix de résidence de professionnels étrangers qualifiés, où les opportunités d'emploi s'avéraient jouer un rôle plus grand que l'enclave ethnique dans le mode d'établissement (Kanjapan, 1995). Au Canada, pour Abu-Laban *et al.* (1999), le taux de personnes réfugiées se sentant surqualifiées n'est pas différent significativement entre les villes albertaines accueillant des réfugiés publics, mais pour les très petites municipalités, la situation est distincte (le taux de chômage étant de 92% à Medicine Hat). Ils concluent en invitant à la prudence dans l'application de la politique de régionalisation, où il serait préférable de ne pas envoyer de réfugiés dans de très petites municipalités et d'assurer une meilleure combinaison entre le profil professionnel et le type de communauté. Ce sens critique – pour un meilleur arrimage entre les profils des immigrants et la région de destination – est d'ailleurs explicite dans les propos recueillis dans la présente recherche. Ces réalités locales, dans les cas où les migrants souhaitent demeurer dans la région, amèneront des choix, dans certains cas des concessions, où ils relativiseront encore une fois leur position, cette fois, par les réalités économiques régionales.

Mentionnons également que pour certains auteurs, le fait d'occuper un emploi dans une enclave ethnique ou de travailler dans l'économie ethnique peut jouer un rôle négatif en termes de déclassement, mais positif en termes de salaire (Battu et Sloane, 2002). Quant à eux, les analyses de Chiswick, Lee et Miller (2002) font ressortir que le fait de résider dans une enclave ethnique a plutôt un effet positif sur le statut. En région, on ne peut retrouver d'enclave ethnique en tant que tel du fait de la faible proportion d'immigrants, néanmoins, nous pourrions retrouver une certaine 'économie ethnique', avec des préférences pour des secteurs particuliers, à tout le moins en début de parcours pour certains (par ex. restauration, transformation alimentaire, distribution de dépliant publicitaires, enseignement des langues, etc.). En contrepartie, dans d'autres cas, ce sont les employeurs qui pourront manifester une reconnaissance plus marquée pour certaines professions ou secteurs d'emplois jugés plus facilement transférables ou ayant un capital 'international' reconnu (par ex., secteur aérospatial, informatique, import/export, marketing international, fine cuisine, etc.) (qui peut être lié avec la reconnaissance symbolique).

En outre, le lieu de résidence devrait inclure également le fait de posséder ou non un véhicule. Ce facteur n'a été soulevé que par Sloane (2002) et Battu et Sloane (2002) dans le cas de la Grande-Bretagne comme « a spatial constraints faced by ethnic group » (Battu et Sloane, 2002: 3). Les résultats de Battu et Sloane font ressortir que pour les non-Blancs, l'accès à un véhicule a un impact positif sur le salaire. À notre avis, dans les petits centres canadiens ou québécois, où le transport en commun est limité, ce facteur joue un rôle capital, non seulement pour l'accès à l'emploi mais aussi pour les possibilités d'avancement⁸⁴.

⁸⁴ Dans les Laurentides, l'obtention d'un permis de conduire est essentielle, le transport en commun étant inexistant au nord de St-Jérôme et inégal dans la zone sud. Pour ceux qui n'ont pas pu amener leur permis lors de la migration, un

Pour terminer, l'information sur le marché du travail peut avoir un effet sur la progression en emploi. Par exemple Cardu et Sanschagrin (2002), au Québec, mentionnaient que des ingénieurs étrangers ne font pas les démarches d'accréditation à l'Ordre des ingénieurs du Québec parce qu'ils sont mal informés (par ouïe-dire) et perçoivent celles-ci comme irréalisables. Cet élément sera étayé au Chapitre 5, lorsque nous aborderons les enjeux de l'information et les stratégies de recherche d'emploi. De plus, des facteurs plus individuels peuvent être soulevés, tels l'identité et les projets (Berset et al., 1999; Cardu et Sanschagrin, 2002; Pott, 2001), les aspirations et le rôle des modèles (Gowricharn, 2001-a; Pott, 2001) ou l'estime de soi (Castronovo, 2002; Potter, 1999).

2.1.4.4 Discrimination systémique et facteurs d'ordre structurel

En effet, d'un point de vue sociologique, le problème central pour ces groupes est celui de leur place dans la structure sociale. Les difficultés que rencontrent leurs membres dans les interactions face à face ne représentent qu'une partie de ce problème, qui, en tout état de cause, ne saurait se comprendre sans référence à l'histoire, à l'évolution politique et aux activités présentes du groupe lui-même. (Goffman, 1975: 149)

Selon Germain (1997) et Helly (1996; 1997), encore peu d'études au Canada abordent la discrimination sur le marché du travail. « La **discrimination systémique** est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la charte » (Chicha, 1989: 85). Tel qu'exprimé dans un avis présenté au gouvernement du Québec, il semble que ces contraintes soit toujours présentes :

« de ces bilans se dégage sans équivoque que la discrimination systémique dans la fonction publique québécoise à l'égard des membres de communautés culturelles est loin de se résorber et que contrairement aux intentions annoncées, il y a malheureusement dans les faits très peu d'action » (Conseil des Relations Interculturelles, 2001: 7).

Quoique l'incidence de facteurs structurels ou de discrimination systémique puisse être difficilement mesurable (Piché et Renaud, 2002), le point de vue des répondants le soulève amplement. L'effet de ces facteurs est plus souvent relevé pour l'accès à un premier emploi ou tout simplement pour expliquer un haut taux de chômage (Blais, 2001). « Le manque d'expérience sur le marché du travail canadien et la

délai d'une année d'attente est exigé selon les règlements de la Société d'Assurance Automobile du Québec (selon les règlements en vigueur pour tout nouveau conducteur qui ne prend pas de cours de conduite). Les frais mêmes reliés au permis de conduire peuvent retarder les procédures, étant donné les coûts élevés. Donc, que ce soit pour l'accès à un emploi ou pour l'avancement, la mobilité géographique peut avoir des conséquences directes. Cette restriction a, entre autres, comme effet que certains prennent le risque de conduire illégalement, avec un permis d'apprenti ou même sans...

transférabilité des titres de compétences acquis à l'étranger étaient les plus grandes entraves pour décrocher un emploi » (Statistique Canada, 2003-b: 40). Au Canada, de nombreuses études portant sur l'insertion économique d'immigrants, notamment professionnels, abordent la question de la discrimination systémique liée aux difficultés de membres de professions réglementées ou de professions libérales de retrouver leur statut⁸⁵ (Basran et Zong, 1998; Boyd, 2000; Boyd et Thomas, 2001; Geddie, 2002; Krahn *et al.*, 2000; Leung, 2000; Li, 2000; Mata, 1999; Michalski et George, 1997; Musisi et Turritin, 1995; Rojas-Viger, 2006). Nous avons également constaté ces contraintes, les professions des universitaires rencontrés étant majoritairement réglementées. Nous expliciterons dans le cadre de nos analyses certaines stratégies de contournement en lien avec cet aspect (section 4.2.1). Selon Helly (1996; 1997), les réseaux d'embauche informellement protégés et la réglementation de la validation des expertises « sont très peu étudiés au Québec alors qu'ils semblent constituer des handicaps de premier ordre lors de l'arrivée au Québec » (1997: 27). Ainsi que l'exposera notre analyse, cette situation a été associée à une forme de protectionnisme par nos répondants (section 4.2.2). Grant et Oertel (1998) critiquent les économistes qui expliquent les difficultés accrues des immigrants récents par une baisse de la qualité dans la composition des groupes (« less-skilled immigrants »). Selon eux, ces différences pourrait être dues, plutôt, à la conjoncture économique à l'arrivée, soit la tertiarisation de l'économie qui comporte plus d'emplois peu payants dans les services, ou l'augmentation de la discrimination sur le marché du travail : « as more visible minorities enter the labour market with the rising percentage of immigrants from Asia, Africa and Latin America » (1998: 62). Chicha (2002) soulève que « selon les résultats d'une enquête scientifique récente, un Noir diplômé universitaire a autant de chance de se trouver un emploi à Montréal qu'un jeune décrocheur du secondaire » (2002: 19). Que ce soit la reconnaissance des titres, de la scolarité, de l'expérience étrangère par les employeurs ou la discrimination (directe ou indirecte), ces différents éléments peuvent influencer l'ascension professionnelle (Abu-Laban *et al.*, 1999; Battu et Sloane, 2002; Bendick, 1996; Berset *et al.*, 1999; Krahn *et al.*, 2000; Li, 2003-b; Musisi et Turritin, 1995; Richard, 2000).

« On pourrait avancer qu'il existe une discrimination latente sur le marché du travail [...] : selon le sexe, l'ethnie ou le statut familial, certains travailleurs sont confinés dans les segments secondaires. Dans ce cas, ils font face à une perte salariale indépendante de leurs capacités.» (Perelman *et al.*, 2002: 31)⁸⁶.

Néanmoins, il pourrait aussi y avoir un effet positif sur l'insertion professionnelle à travers des opportunités structurelles dans le pays d'accueil (Gowricharn, 2001-a) – à savoir par exemple des programmes d'accès à l'égalité à l'emploi ou d'aide à l'entrepreneuriat. Toutefois, malgré ces programmes d'accès à l'égalité à

⁸⁵ Que ce soit par des barrières directes ou indirectes d'accès à la profession. Par ex., pour des allophones, les cours de langue du gouvernement ne sont pas considérés suffisants par les professionnels qui doivent manier la langue avec plus de nuances. Ceci sera soulevé dans nos analyses.

⁸⁶ Sur les perceptions des employeurs par rapport à la race, au genre et leurs attitudes d'embauche voir : Accueil Liaison pour Arrivants et Québec et Multi-Plus, 2002; Shih, 2002-b.

l'emploi, une certaine institutionnalisation d'une mobilité descendante peut co-exister, à travers des programmes initialement bien intentionnés qui visent à permettre un accès rapide à l'emploi. Par exemple, au Canada « 'a fast-track' nursing program for 'former cardiac surgeons, gynecologist and radiologist' » (Krahn *et al.*, 2000 : 80) ou au Québec, un programme de recyclage pour permettre à des ex-dentistes de devenir hygiéniste dentaire (CCCI, 1993: 26). Ces programmes, de fait, peuvent véhiculer l'image d'une infériorité potentielle des immigrants. « Thus, by accepting as fact the assumption that foreign credentials are generally inferior, such programs can reinforce the barriers faced by refugees and immigrants attempting to restart their former professional careers » (Krahn *et al.*, 2000: 80). Il convient toutefois de nuancer, l'intentionnalité derrière ces programmes peut être louable. De fait, d'autres programmes mis sur pied favorisent effectivement l'accès à des professions réglementées en offrant une formation gratuite de courte durée à des immigrants récents (par ex. au Québec pour les ingénieurs ou les infirmières et infirmiers, en Ontario, pour les pharmaciens) (MICC, 2005-e; Zubin et Rocchi-Dean, 2006).

Que ce soit pour des raisons de structure économique ou de discrimination, plusieurs auteurs ont mentionné un phénomène de mobilité bloquée, de promotions limitées. En effet, au sein d'un même corps professionnel, des divisions peuvent s'opérer en termes d'accès à un emploi où

« l'ethnicité, en l'occurrence celle des migrants, et plus encore les marqueurs d'appartenance à un groupe deviennent des variables qu'on ne saurait nier puisqu'elles entraînent, pour certains, une non-reconnaissance des acquis et des ressources et modèlent l'accès au marché du travail. Au sein d'une même catégorie professionnelle, [...] les emplois les plus précaires, les moins bien rémunérés, sont apparemment plus souvent réservés à un segment qu'à l'autre » (Cognet et Fortin, 2003: 156; voir aussi Shuval, 2000).

Portes, Fernandez et Haller (2003) l'expliquent, entre autres, par une segmentation du marché du travail qui limite les possibilités d'ascension, où il y a moins d'opportunités « in-between ». « A new hourglass labor market by crowding into low-wage service jobs » (2003: 8). Boyd (2000) mentionne qu'avec le temps, les ingénieurs étrangers ont plus de chance de travailler dans leur domaine, cette probabilité étant même légèrement supérieure à celle des hommes canadiens, mais en contrepartie, ils sont moins susceptibles d'occuper des positions de supervision. Elle appelle ce phénomène « a glass ceiling phenomena » (2000: 18)⁸⁷. D'autres expressions comme le *mur de glace* ou le *plafond de verre* peuvent être évoquées « pour expliquer les limites systémiques de l'accès [...] aux échelons supérieurs » (Conseil des Relations Interculturelles, 2001: 6). « Cette hypothèse d'attraction/similarité s'applique aussi aux situations de promotion. Elle prédit que les supérieurs se sentent plus à l'aise et favorisent davantage les subordonnés qui appartiennent au même groupe qu'eux. » (Chicha, 2002: 20).

⁸⁷ Cette problématique a aussi été soulevée par Cross et Waldinger (1999), pour les immigrants professionnels aux États-Unis et au Canada par Nakhaie (1998), sur les positions élevées rarement détenues par les minorités ethniques dans le gouvernement ontarien.

En résumé, l'insertion économique pouvant être utilisée comme facteur d'intégration des personnes immigrantes⁸⁸, les études sur la mobilité permettent de nuancer cette intégration en prenant en compte la qualité de l'insertion. Ainsi, il apparaît important de prendre en compte la qualité de l'emploi obtenu où parfois la permanence d'une situation de chômage peut se traduire par une stratégie délibérée afin de trouver un poste équivalent à sa formation (Abu Laban *et al.* 1999), illustrée par « le refus du 'n'importe quoi' » (McAll, 1996). Dans un autre ordre d'idée, l'accroissement des segmentations du marché, où les emplois intermédiaires sont plus rares, font que la mobilité professionnelle des migrants devient une course contre la montre (Portes, 1994). En outre, la satisfaction liée à l'acquisition d'un emploi stable peut faire perdurer la surqualification pour un poste (Alba-Ramírez et Blázquez, 2003). Ces facteurs s'entremêlent et interagissent avec le milieu d'accueil (Berset *et al.*, 1999). Pris séparément, ils peuvent faire ressortir certaines situations particulièrement précaires et dans d'autres cas jeter un éclairage sur des situations de cumul de « handicaps ». En guise de conclusion, citons Broze, Gavray et Ruyters (2002 :68) qui expriment de façon très juste :

« Le caractère précaire d'un emploi ou d'une trajectoire professionnelle ne peut suffire d'une explication univoque. Il résulte en fait d'un agrégat de facteurs complexes, qui prend en compte autant la génération d'appartenance que le capital culturel et social, hérité et acquis, la nature et le degré d'investissement dans la filière professionnelle, liés eux-mêmes à la reconnaissance qui en est attendue (capital symbolique); autant de facteurs qui interagissent avec les situations de vie, individuelles et familiales, les contraintes, les aspirations, les besoins, différents chez les hommes et chez les femmes, chez les jeunes et chez les moins jeunes, selon la qualité et l'intensité de l'engagement des uns et des autres dans les différentes sphères de vie, lui-même lourdement investi des habitus familiaux et sociaux, mais aussi de la mémoire collective transmise de génération en génération, qui agit imperceptiblement, sur la reproduction des rapports sociaux. ».

2.2 La subjectivité des acteurs au cœur du processus d'insertion : le sentiment de déclassement

le déclassement [...] s'accompagne d'un sentiment subjectif de ne pas être à sa place et de la persistance d'une référence à d'autres destins sociaux plus ou moins possibles ou imaginaires. (Cartier, 2003: 197)

La prochaine partie nous permettra de mettre en parallèle le processus de requalification avec le sentiment de déclassement ou la satisfaction liée au travail. En effet, plusieurs études laissent apparaître qu'il n'y a pas nécessairement d'adéquation simple entre la déqualification objective et le sentiment d'être déclassé. Il peut donc être pertinent de tracer un portrait des processus d'insertion socioprofessionnelle à travers une approche pluridisciplinaire afin de cerner les multiples facettes en jeu. Comme l'exprimait McAll (1996):

« Derrière ces trajectoires cependant et derrière les statistiques qui montrent qu'il y a tel pourcentage des répondants en emploi à un moment donné, il y a un ensemble d'attitudes,

⁸⁸ Cf. CCCI, 1991 et 1993; Ministère des travaux publics du Canada, 1997; Paugam, 1994; Helly, 1997.

d'objectifs, de projets et de choix face à l'emploi que l'analyse qualitative permet de déceler et qui permet de mieux comprendre les trajectoires suivies » (1996: 51).

Les façons de vivre cette rupture professionnelle ne sont pas uniformes (Hachimi Alaoui, 2006), en fait, des recherches qualitatives abordant le processus de requalification montrent un niveau de satisfaction générale élevée, et ce malgré les embûches parsemant les trajectoires d'insertion (Beynon *et al.*, 2004; Cardu et Sanschagrin, 2002; Liversage, 2006; Magnusdottir, 2005). Nos résultats vont d'ailleurs en ce sens. En termes statistiques, les analyses de l'ÉLIC révèlent que même si 71% des immigrants au Canada ont déclaré avoir eu des difficultés afin d'accéder à un emploi, 69% considèrent tout de même que « l'expérience au Canada a rencontré ou dépassé les attentes » (Statistique Canada, 2006-a: Tableau 1). Pour le Québec particulièrement, « parmi ceux qui travaillaient dans la profession envisagée, 90% se disaient satisfaits ou très satisfaits de leur emploi, comparativement à 84% de ceux qui travaillaient dans un domaine autre que celui qu'ils visaient. » (*ibid.* :13); cette proportion de satisfaction est relativement élevée considérant l'occupation d'un poste dans un domaine différent de celui envisagé initialement. Il est d'autant plus intéressant d'approfondir ce thème peu exploré.

D'entrée de jeu, il peut s'avérer très révélateur de comparer le sentiment de déclassement des populations immigrantes avec celui de la population générale du pays d'accueil. En effet, pour l'ensemble de la population canadienne, 25% des employés se considèrent surqualifiés (Crompton, 2002). Pour l'Allemagne, la Grande-Bretagne et les États-Unis, des taux comparables, parfois même supérieurs, sont indiqués pour leurs populations⁸⁹. Alors, si les recherches indiquent une proportion de 25% de nouveaux arrivants qui se considèrent surqualifiés par rapport à leur emploi, s'agit-il d'un taux « normal », non exclusif à une discrimination systémique ou à un problème de transférabilité du capital humain ? Ce taux serait-il tout simplement dû au contexte économique actuel que nous partageons ? Ou cela serait plutôt dû à l'imprécision des mesures subjectives (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002; Renaud et Cayn, 2006: 27) ?

Une étude soutenue par Citoyenneté et Immigration Canada sur l'établissement et l'accès aux services des nouveaux arrivants de la grande région de Toronto (Michalski et George, 1997) soulève un taux d'insatisfaction comparable à la population canadienne, soit : près de 30% des employés⁹⁰ sont « assez » ou « très » insatisfaits de leur emploi au Canada⁹¹. Les principales raisons de cette insatisfaction sont

⁸⁹ « In the US Sichertman (1991) found that around 40% of the workforces were overeducated [...]. For the UK Sloane *et al.* found that around 31% of British workers were over-educated » (Battu et Sloane, 2002: 1). En Allemagne, « The overall incidence of overeducation in all studies included in this meta-analysis is about 26% » (basée sur une étude longitudinale de deux vagues, 1994 et 1996, 1 861 participants de 15 à 65 ans) (Groot et Maassen van den Brink, 2003:1)

⁹⁰ Basée sur un échantillon de 250 répondants, immigrants récents.

⁹¹ Table C32. 26,8% étant « très satisfaits » et 44,7% « assez satisfaits » (Michalski et George: 1997: 14)

directement liées au sentiment de ne pas occuper un poste correspondant à leur niveau de compétence⁹². Les résultats de Musisi et Turriffin (1995) sont plus sombres. Les auteures mettent en lumière les écarts possibles entre les taux de sous-emploi et le sentiment d'insatisfaction au travail. Leur étude documente les expériences d'insertion en emploi (ou de retour aux études) de femmes immigrantes et réfugiées d'origine africaine dans le Grand Toronto⁹³. Le taux général d'insatisfaction (+ de 60%) est beaucoup plus élevé que le taux de sous-emploi proprement dit (30%). « While just under one-fourth of the employed professional women indicated they were satisfied with their work situation, more than two-thirds indicated that their work expectations had not been met in Canada » (1995: 67). De fait, selon les résultats de cette recherche, le déclassement objectif – mesuré à partir des niveaux de professions occupés avant et après l'immigration – est beaucoup moins élevé que le sentiment de déclassement éprouvé par les employées. D'où l'importance de coupler des mesures objectives et subjectives du déclassement et de tenir compte des personnes qui ne seraient pas incluses dans la population active. En effet, les analyses statistiques sur l'insertion en emploi tendent à prendre en compte essentiellement la **population active**. Cette omission peut être avantageuse mais peut également camoufler des stratégies de contournement du chômage, telles que le surinvestissement dans les études. « La difficulté de trouver des emplois convenables a entraîné des effets en chaîne. Par exemple, elle a retardé le passage de la fin des études vers le marché du travail à temps plein pour nombre de jeunes gens. La transition de l'école au travail se prolonge de plus en plus, ses résultats étant de moins en moins certains » (Cheal, 2003: 85). Également, étudier la mobilité professionnelle ne tient pas compte de la population qui a décidé de se dédier à d'autres activités. Sur ce point, notons la question de la reconnaissance du travail invisible ou informel⁹⁴. Nos analyses permettront de mettre en lumière la dimension du genre, où l'occupation d'un emploi intermédiaire (ou une situation de chômage) peut être le résultat d'une stratégie familiale, où la famille occupera momentanément une place prédominante par rapport aux choix de carrière proprement dit.

Dans un autre ordre d'idée, l'augmentation de la stabilité en emploi au fil du temps pourrait être interprétée par une meilleure satisfaction de l'employé par rapport à son travail. En effet, les premiers emplois, de par leur courte durée, pourraient s'avérer transitoires (Renaud *et al.* 2001 : 43-53). La forte mobilité

⁹² La proportion des insatisfaits mentionnent : 1) dans 35,6% des cas qu'ils sont surqualifiés ou qualifiés pour un meilleur emploi, 2) 23,3% n'utilisent pas leur scolarité ou leur expérience professionnelle antérieure, 3) 16,7% mentionnent qu'ils n'avaient pas le choix d'accepter cet emploi par nécessité économique (*ibid.*).

⁹³ Questionnaires administrés à 188 femmes et 20 entrevues de fonds. 34,2% de leur échantillon occupait un emploi de niveau professionnel ou de gestion. De ces femmes, 33% ont un emploi de niveau équivalent tandis que près de 25% sont sans emploi, 13% ont fait un retour aux études et près de 30% seraient sous-employées (Musisi et Turriffin, 1995: 67). Il est très intéressant dans ce cas-ci de voir non seulement les taux d'emploi ou de sous-emploi mais également le taux de retour aux études qui peut refléter une stratégie de « récupération de son statut ».

⁹⁴ Voir par ex. les travaux issus de l'approche féministe (Kaplan Daniels, 1987, cité dans Anderson et Snow, 2001; Labrecque, 1986; 1987; Roberge, 1987; Vandelac, 1981). Voir aussi une étude sur la reconnaissance du travail domestique ou informel (Cabanès, 2000) ainsi que Beausoleil (2001), qui propose une définition « ample » du travail afin d'illustrer le travail d'établissement de réfugiés salvadoriens au cours de leurs premières années au Québec.

professionnelle des migrants ne serait pas tant le résultat de la précarisation des emplois mais plutôt d'un désir de progression dans des emplois plus rémunérateurs (Girard, 2002). Une étude américaine allait aussi dans ce sens en signalant que les Noirs américains – généralement moins satisfaits de leur emploi – ont davantage tendance à chercher du travail que les Blancs : « the results indicate that the greater propensity of blacks to engage in employed job search is the result of their desire to obtain better jobs with more agreeable working conditions » (Keith et Williams, 2002: 422). Toujours selon Renaud et ses collaborateurs (2001), on constate que la perception de la qualification relative du travail exercé s'améliore avec le temps. Dans un premier temps, près de 50% de l'échantillon trouvait que leur emploi était de qualification moindre durant les trois premières années, après 10 ans de résidence, cette proportion diminuait à environ 25%⁹⁵. Si l'on compare ces perceptions avec la variation du statut socioéconomique, on constate que la satisfaction augmente davantage (plus rapidement et de façon plus prononcée) que le statut socioéconomique en tant que tel. Ce pourcentage va dans le sens des derniers résultats de l'ÉLIC où l'on constate une satisfaction croissante à l'égard de l'emploi au fil du temps (Statistique Canada, 2006-a). Pour la ville de Montréal, après 6 mois le taux de satisfaction par rapport à l'emploi était de 76%, 18 mois plus tard de 86% (*ibid.*: 17). En deux mots, cette variation des perceptions pourrait exposer, comme le mentionnait Potter (1999), les limites à interchanger les mesures normatives et subjectives du déclassement. Nous sommes ici au cœur de la relativité du sentiment de déclassement que nous approfondirons tout au cours de nos analyses.

En définitive, les attitudes et les perceptions relatives au déclassement sont diverses, une étude qualitative permet de faire ressortir les motifs et les stratégies en ce sens. Investiguer la valeur accordée à sa carrière pré-migratoire, en référence à la dimension de leur identité professionnelle, peut dévoiler de quelle façon sont négociées les transitions professionnelles en cas de difficultés de reconnaissance. Aussi, une approche qualitative peut révéler des situations où le déclassement n'est pas vécu négativement. Par exemple, certaines personnes décideront de ne plus occuper le même type de profession jugée trop stressante, ou désireront tourner la page sur des expériences professionnelles antérieures non satisfaisantes. Par ailleurs, pour étudier la perception du déclassement, la notion de « frustration relative » peut être intéressante à soulever, celle-ci « implique que chacun juge sa situation en se comparant à une catégorie ou groupe autre que le leur. [...] Un degré élevé de mobilité suscite des espoirs excessifs qui ne peuvent être satisfaits : il en résulte donc une frustration pour celui qui demeure dans la même position » (notion élaborée par Merton, 1965, tirée de Dubar 1995 :57). Tel que mentionné précédemment, les études sur le sentiment de déclassement de Giret et Hatot (2001) (portant sur des jeunes finissants en France) allaient dans le même sens, soulevant le facteur de comparaison du diplômé avec son milieu immédiat. Dans les cas où celui-ci ne pouvait observer qu'il était effectivement déclassé, il ne ressentait pas de frustration. Aussi, il faudrait

⁹⁵ À cette période, près de 40% considérait la qualification de leur emploi comme supérieure et environ 30% de qualification égale.

prendre en compte l'importance du milieu de travail, des responsabilités qu'a l'employé et des possibilités d'avancement réelles qui se présentent et permettent au travailleur de se projeter positivement dans l'avenir. Ces projections pourraient minimiser ou même annihiler le sentiment de déclassement. Nous verrons d'ailleurs l'importance des projets et de savoir qu'ils sont réalisables pour les répondants. En outre, prendre en compte la subjectivité du déclassement peut s'avérer précieux, car ce sentiment ou son absence pourrait avoir une influence sur les projets de mobilité ultérieure (Hanchane et Verdier, 2002). L'objectif de notre recherche est justement d'approfondir cette subjectivité, à partir des perceptions et des attitudes relatives à l'univers professionnel pré- et post-migratoire. Nous verrons l'intérêt à inter-relier identité professionnelle et réflexivité, au sein des stratégies professionnelles déployées. Encore peu d'études abordent ce processus de subjectivisation au cœur de l'insertion professionnelle. Les prochaines sections permettront de présenter différentes recherches portant sur les stratégies mises en œuvre par des migrants dans le cadre du processus de requalification, ainsi que ses interrelation avec les processus identitaires.

2.3 Stratégies mises en œuvre : agentivité et identité

2.3.1 Trajectoires et stratégies

Regaining control over one's life and a feeling that one can plan for the future seems to be one of the best predictor of a generally positive outlook. (Colic-Peisker, 2003: 13)

La perte d'un emploi ou la perte de statut amène à se repositionner par rapport à sa propre identité socioprofessionnelle et à sa place dans la société. La reconnaissance sociale y est centrale. À travers ces transformations, l'individu mettra en place des stratégies diverses. Dans une perspective phénoménologique ou constructiviste pour la plupart, de plus en plus de travaux abordant l'insertion professionnelle de personnes immigrantes prennent en compte la capacité de l'acteur de réinterpréter son expérience. La prise en compte de cette dimension réflexive permet de mettre en lumière une réappropriation des expériences vécues. La notion de **trajectoire** et l'importance de tenir compte du **processus interactif** et **dynamique** de requalification sont centrales. La trajectoire réfère au « movement from position to position through a field. Such movement 'have to be paid by labour, by effort and especially by time' (Bourdieu, 1992) » (cité par Liversage, 2006: 11).

C'est donc à travers la notion de '**stratégies**' que nous examinerons le processus de requalification. La notion de stratégie identitaire postule que les individus sont en mesure d'agir sur leur propre définition de soi, dans une perspective dynamique et interactive (Camilleri *et al.*, 2002 [1990]; Vatz Laaroussi *et al.*, 1996). Nous retiendrons ici la définition de Taboada-Leonetti : « les stratégies identitaires [...] apparaissent comme le résultat de **l'élaboration individuelle et collective des acteurs** qui expriment, dans leur

mouvance, les ajustements opérés, au jour le jour, en fonction de la variation des *situations* et des *enjeux* qu'elles suscitent – c'est-à-dire des *finalités* exprimées par les acteurs – et des *ressources* de ceux-ci »⁹⁶ (2002 [1990]: 49). Ainsi, face à cette déqualification les nouveaux arrivants ne demeurent pas passifs et des stratégies peuvent être élaborées : « la seule option possible pour ces groupes d'immigrants est de développer des stratégies de contournement et de requalification. Il s'agirait en quelque sorte d'une stratégie de 'surinvestissement' (ces groupes doivent en faire plus pour obtenir les mêmes résultats) qui pourraient expliquer pourquoi, après 10 ans, les différences se sont estompées : avec le temps, ils arrivent à rejoindre les autres groupes d'immigrants plus favorisés à l'arrivée » (Piché et Renaud, 2002: 151). De multiples façons de contourner les obstacles sont mises en œuvre. La formation, l'acceptation d'un emploi transitoire, le réseautage, l'entrepreneuriat, la redéfinition des attentes, les migrations de retour en sont quelques exemples (Beynon *et al.*, 2004; Cardu et Sanschagrin, 2002; Collier, 2004; Liversage, 2004, 2005, 2006; Magnusdottir, 2005; Nedelcu, 2004; Shuval, 2000).

Dans le cadre d'une étude anthropologique, Myriam Hachimi Alaoui a montré que « l'anéantissement par l'épreuve n'est pas un destin » (2006 : 111). La migration dans certains cas a effectivement amené une discontinuité des trajectoires où la perte de statut et de valorisation sociale est vécue durement par ces immigrants Algériens vivant à Montréal ('la carrière brisée'). Néanmoins, dans d'autres cas, « lorsqu'il est interprété comme une étape inhérente au parcours de l'immigrant, le déclassement social n'altère pas l'estime de soi » (2006 :118) ('la carrière de l'immigrant'). Cette approche est originale et permet d'aller au-delà de la plupart des études positionnant le déclassement social des personnes immigrantes comme une expérience essentiellement négative. C'est ce que nous tenterons d'illustrer plus amplement dans l'analyse.

2.3.2 Identité et agentivité

Des auteurs de contextes nationaux très différents ont démontré comment les trajectoires d'insertion professionnelle d'immigrants sont inter-reliées à leurs identités (cf. Cardu et Sanschagrin 2002, pour la ville de Québec; Beynon *et al.* 2004 à Vancouver; Liversage 2004, 2005, 2006 au Danemark; Shuval 2000, en Israël). « La reconstruction identitaire implique donc de multiples stratégies de réaction, de confrontation, d'accommodation qui se rattachent aux trajectoires socioprofessionnelles et aux motivations liées à la transition culturelle et à l'insertion » (Cardu et Sanschagrin, 2002: 92).

Avant d'aborder les stratégies mises en œuvre, il convient de définir ce que nous entendons par identité. Nous concevons *l'identité* « comme l'ensemble structuré des éléments identitaires qui permettent à l'individu de se définir dans une situation d'interaction et d'agir en tant qu'acteur social. » (Taboada-Leonetti,

⁹⁶ Emphase de Taboada-Leonetti.

2002 [1990]: 44). Elle est entendue dans une perspective constructiviste (Meintel, 1993, 2000), en interaction avec d'autres dimensions de la vie telles que l'identité sociale, familiale ou professionnelle. Pour reprendre les termes de Paugam,

« J'ai quelques réserves face à la thèse qui avance que l'individu moderne aurait des identités tout à fait différentes dans chacune des sphères de sa vie. Selon cette thèse [...] il modifierait son identité et ses conduites selon la sphère de vie dans laquelle il se trouve. [...] en dépit de l'exercice de plusieurs rôles les individus ne vivent pas de façon cloisonnée dans chacune de ces sphères. En somme, chaque sphère a une influence sur les autres. » (Paugam dans Fournier et Bourassa, 2004: 32).

Ainsi, une rupture professionnelle aura néanmoins une influence sur les autres sphères de sociabilité. L'identité par ailleurs n'est jamais donnée une fois par toute, relationnelle, elle sera validée dans l'interaction, et sera caractérisée par sa fluidité (Bauman et Vecchi, 2004; Camilleri *et al.*, 2002 [1990]; Goffman, 1975; Kaufmann, 2004; Oriol, 1979). « They are not secure by a lifelong guarantee, that they are eminently negotiable and revocable » (Bauman et Vecchi, 2004: 11).

Par ailleurs, la notion même de *professionnalité* peut-être discutée. Braem et Aballéa (2002) présentent une façon d'appréhender la notion de qualification à travers une approche constructiviste « qui l'articule étroitement aux représentations sociales et aux enjeux de classification d'un côté [...] La professionnalité désignerait cette prise en compte voire l'institutionnalisation de la compétence ainsi pensée » (2002: 5-6). Le concept de capital symbolique de Bourdieu peut être évocateur à cet égard. « [L]e capital symbolique qui a pour fonction principale 'la légitimation de l'arbitraire' permettant de transformer des 'relations arbitraires' de domination en relations légitimes » (Bourdieu, 1980 cité par Dubar, 1995: 73). Autrement dit, à qui accorde-t-on des qualités de « professionnel », à qui accorde-t-on le droit d'exercer cette profession ? Nous pourrions lier cette réflexion avec le concept d'identification/étiquetage. En effet, la catégorisation peut enfermer la personne dans une réalité à laquelle elle ne s'identifie pas nécessairement. Michael Herzfeld (1992) parle amplement de cette catégorisation dans son livre *Social Production of Indifference*. Ces catégorisations qui déterminent qui sont « insider » ou « outsider » relèvent selon lui d'une construction *stéréotypale* issue d'une idéologie nationale visant à contrôler. Cela ramène aussi à la distinction de Erving Goffman (1975) entre les identités sociales virtuelles (celles qui sont attribuées) et les identités sociales réelles (qui sont pour Soi, que l'on s'attribue soi-même) où ces deux types d'identités ne concordent pas nécessairement. Donc, cette catégorisation imposée peut contredire les frontières symboliques de leur propre identification. La reconnaissance de la valeur du migrant s'inscrit donc dans une relation, un ordre établi. Reconnaissance, réciprocité et agentivité sont inter-reliées; Meintel (2006) souligne l'apport conceptuel de Fabian et Ricoeur à ce sujet. « Ricoeur [...] qualifie cette relation comme en étant une d'intersubjectivité; c'est-à-dire, entre des acteurs qui sont des sujets à part entière, investis, d'une "puissance d'agir" (*agency*). D'où, sans doute, les

possibilités transformatrices de leur relation » (2006: 19). Liversage (2006) illustre ce double mouvement de l'identité par le *devenir* et l'*appartenance* où : « Work was thus seen as paramount, both as an issue of *belonging* – of being favourably categorized in the new society. And as an issue of *becoming* – to be able to become the person she indeed felt she was » (Liversage, 2006: 25)⁹⁷.

2.3.3 Identité professionnelle et stratégies

Liversage (2004) a montré comment la trajectoire socioprofessionnelle, marquée par des luttes et des négociations, et l'identité dépendent l'une de l'autre. « When the crossing of a specific boundary is negotiated, identifications and categorizations may be at odds. And the outcome of this negotiation may in turn again depend on who the protagonist becomes, and thus central to the further constitution of identity. » (2004: 21). Dans certains cas, les démarches infructueuses afin de trouver un emploi correspondant à ses attentes amènent une redéfinition des objectifs initiaux, et dans d'autres une redéfinition de la valeur accordée à ses expériences pré-migratoires (Liversage, 2004, 2006; Nedelcu, 2004). En ce sens, des stratégies de requalification sont très courantes (Beynon *et al.*, 2004; Cardu et Sanschagrin, 2002; Hachimi Alaoui, 2006; Nedelcu, 2004; Rojas-Viger, 2006; Shuval, 2000). Lorsque le chômage ou le sous-emploi perdurent, ils peuvent occasionner un repli identitaire, un isolement et un rejet de la société d'accueil (Cardu et Sanschagrin, 2002; Colic-Peisker, 2003). Dans le cas des femmes migrantes, la prédominance du rôle de mère – comme effet ou conséquence, est marquée. Cette prédominance existe particulièrement chez les femmes venant d'Europe centrale et les Latino-américaines selon Cardu et Sanschagrin (2002) : « nous retrouvons une prévalence de l'identité de mère sur tout autre rôle assumé mais en particulier posé en opposition avec l'identité professionnelle. » (2002 : 112). Selon Nedelcu (2004), le choix pour des femmes mariées d'accepter un emploi en dessous de leur niveau de qualification fait partie d'une stratégie familiale plus large, ce choix n'est pas aléatoire. « Une fois ce projet accompli et la stabilité financière du couple assurée, les femmes reprennent souvent leurs études ou cherchent à réussir une intégration professionnelle gratifiante » (2004 : 218). Il apparaît cependant selon ces études que la famille comme « refuge ou piège » dans le cas des femmes est prévalent.

Les stratégies « d'ordre motivationnel et des ressources symboliques » sont une autre voie afin de réagir à la déqualification et à une « image souvent dévalorisante de leur être » (Cardu et Sanschagrin 2002 :113). Ces stratégies se concrétisent à travers la mise de l'avant de valeurs considérées importantes (telles que dignité et loyauté) afin de retrouver une meilleure estime de soi. Cela pourrait s'apparenter aux stratégies liées au revirement du sens de l'épreuve développées par Paugam (Fournier et Bourassa, 2004; Paugam, 2004 [1991], où la notion d'agentivité est centrale (voir aussi Hachimi Alaoui, 2006).

⁹⁷ Emphase de Liversage.

« Plusieurs travailleurs ne restent pas passifs lorsqu'ils sont dans une position de disqualification sociale. [...] j'ai pu observer certaines formes de retournement du sens de l'épreuve, des formes de rationalisation du statut occupé par le travailleur à un moment donné, des formes de résistance active et des stratégies défensives, et ce, autant chez des assistés que chez des salariés » (Paugam *in* Fournier et Bourassa 2004 : 86).

De fait, les entretiens effectués dans cette recherche démontrent fortement la place de ces valeurs dans la mise en place de stratégies de recherche d'emplois. Les migrants puisent dans leur bagage identitaire afin de redonner sens à leur parcours, mais aussi leur donner une direction. Ajoutons un autre aspect qui s'avérera pertinent dans notre analyse. Dans un article portant sur des femmes aides familiales à domicile en France, Avril (2003) illustre différentes stratégies identitaires suite à un déclassement socioprofessionnel. Les employées ayant eu des emplois à l'identité professionnelle 'plus cristallisée', tels que vendeuse, ouvrière ou secrétaire, auront tendance à « dissocier leur statut social de leur métier et, pour ainsi dire, à préserver les acquis sur lesquels repose leur statut social (ancien métier, réputation locale de leur famille, statut social de l'ex-conjoint) de la dévalorisation sociale attachée à l'emploi d'aide à domicile » (2003 :150). Dans le cas des travailleuses n'ayant jamais occupé d'emploi à l'identité 'cristallisée', une stratégie toute autre est mise de l'avant, ainsi, « c'est dans leur travail qu'elles placent leur respectabilité » (*ibid.*:152). Cette stratégie est similaire à ce qui a été observé chez des auxiliaires familiaux d'origine immigrante à Montréal où l'amour pour son travail et le sentiment d'utilité sociale sont des sources de satisfaction et de valorisation, dans le cadre d'un emploi peu valorisé socialement (Cogné et Fortin, 2003). Nos analyses permettront de développer ces interactions entre les processus identitaires et l'élaboration de stratégies professionnelles.

2.4 Les recherches portant sur l'immigration en région au Québec

Should states wish to encourage the movement of individual to their state, then they must do it by encouragement, incentive and differentiation but certainly not control. (P. Mathewson Business Skills Migration (2000) cité par : Joint Standing Committee on Migration, 2002: 13)

Le thème de la régionalisation de l'immigration est encore très peu étudié mais l'intérêt pour ces dynamiques est croissant⁹⁸. Néanmoins, les écrits portant spécifiquement sur l'insertion professionnelle d'immigrants dans les régions du Québec sont quasi-inexistants. Cardu et Sanschagrin (2002) ont été novatrices en ce sens. Elles ont souligné comment le fait de vivre en région pouvait, à travers une visibilité accrue, particulièrement religieuse, être un facteur supplémentaire de difficulté d'insertion socioprofessionnelle.

⁹⁸ Notons plusieurs communications sur cette thématique lors de la 7^e conférence nationale de Metropolis (2004) et lors du 71^e congrès de l'ACFAS (2003) ainsi que la création d'un observatoire pan-canadien au printemps 2004 : Vatz-Laaroussi (2004) et dont le financement a été reconduit à travers une subvention pour le réseau stratégique du CRSH ce printemps 2006 (« L'immigration en dehors des grands centres au Canada »).

« Selon plusieurs de nos répondantes, Québec est une ville monoculturelle où la différence n'est pas acceptée. Il s'ensuit des différences qui caractérisent l'intégration professionnelle à Québec, précisément par rapport à Montréal » (2002 : 108) (voir aussi Cardu et Sanschagrin 2004)⁹⁹. À cet égard, nous relèverons d'ailleurs les propos des Colombiens vivant dans les Laurentides sur la possibilité d'une discrimination accrue en région, notamment religieuse (section 4.3.3).

En regard aux travaux menés sur les régions du Québec, on constate que la notion d'insertion à la société d'accueil ('au sens large') est présente dans la majorité de ceux-ci, et le plus souvent lors des premières années d'établissement. Les recherches de Vatz-Laaroussi et de ses collaborateurs, particulièrement dans la région de Sherbrooke, ont été pionnières et ont permis de documenter les stratégies familiales d'adaptation/d'insertion de personnes immigrantes à la société locale (Helly *et al.*, 2001; Simard *et al.*, 1997; Vatz-Laaroussi, 2002, 2003; Vatz-Laaroussi et Charbonneau, 2001; Vatz-Laaroussi *et al.*, 1995). Ainsi, de ces recherches en région émergent les rôles de différents acteurs/partis dans le cadre de ce processus d'intégration. Mentionnons les rôles des membres de la communauté d'accueil (Bonneau *et al.*, 1993; Charbonneau *et al.*, 1999), des ressources institutionnelles (Comité sur la régionalisation, 2000; Klein et Boisclair, 1993; McAndrew, 1992), de la famille immédiate (particulièrement de la mère ou de la conjointe) (Simard, 1997; Vatz-Laaroussi *et al.*, 1995), de la famille élargie, de la communauté immigrante ou de l'Église/la communauté religieuse (Alonso, 1998; Simard *et al.*, 1997; Vatz-Laaroussi *et al.*, 1995). Les différents travaux sur l'immigration en région ont souligné l'importance de prendre en compte la variable 'régionale', c'est-à-dire le type de région (urbaine, péri-urbaine ou rurale) et ses perspectives socioéconomiques. Cette dimension peut influencer la rétention des personnes immigrantes mais d'autres facteurs, comme la présence de famille et d'amis, vont faciliter le processus d'installation initiale. Il en ressort donc l'importance de la famille comme relais avec la société d'accueil et le rôle des régions (de la société d'accueil) (Bonneau *et al.*, 1993; Laroche, 1993; Simard *et al.*, 1997; Tremblay *et al.*, 1997).

De fait, les travaux abordant la diversité en région au Québec sont assez récents (depuis une dizaine d'années) et encore éparés. L'application de la politique de régionalisation étant relativement nouvelle, les premières préoccupations (politiques et sociales) semblent avoir été de s'assurer que les expériences vécues par les réfugiés sélectionnés se traduisent positivement. Ainsi, un pan important de la littérature concerne spécifiquement l'installation des réfugiés en région. Par exemple, dans différentes régions du Canada¹⁰⁰, des expériences de régionalisation ont soulevé que dans de plus petites municipalités, les

⁹⁹ Nous incluons la région administrative de la Capitale Nationale comme une région pour diverses raisons : c'est une région ciblée par la politique de régionalisation de l'immigration au Québec; et la proportion de personnes immigrantes y est très faible – soit 3% de la population totale (MICC, 2006-g; MRCl, 2004-d).

¹⁰⁰ Par ex. : en Alberta : (Abu-Laban *et al.*, 1999; 2001); en Colombie Britannique : (Sherrell *et al.*, 2004; Walton-Roberts, 2004); en Ontario : (Girard et Bauder, 2005).

services n'étaient pas toujours prêts à répondre aux besoins particuliers de ces populations vulnérables, soulignant que « If government interest in regionalization continues, research is needed to ensure adequate supports exist to facilitate settlement outside of the large cities where services are concentrated » (Sherrell *et al.*, 2004: 28).

Les recherches recensées font ressortir l'effet variable du contexte par rapport au processus d'insertion socioprofessionnelle. En outre, il y est abordée la portée de la réinterprétation des expériences vécues par les personnes immigrantes, leur position comme acteur à part entière (Cardu et Sanschagrin, 2002; Routhier, 1999; Vatz-Laaroussi, 2002, 2003; Vatz Laaroussi *et al.*, 1999; Vatz Laaroussi *et al.*, 1996). Ainsi, face à « une ontologie 'nationalisante' et essentialiste des territoires et des identités » de la politique de régionalisation de l'immigration les personnes immigrantes (ici les réfugiés en l'occurrence) adoptent des stratégies « qui leur permettent d'intégrer leur expérience de régionalisation dans un univers signifiant où se côtoient l'ici et l'ailleurs, l'imaginaire et le rationnel » (Routhier, 1999: 79). Nous souhaitons approfondir cet aspect de l'agentivité, dans la veine de ces recherches, où l'individu est considéré comme acteur social pouvant réinterpréter et renégocier son identité, son espace, à travers la subjectivisation et l'action.

Conclusion

La recension littéraire nous a permis de constater le nombre important d'études abordant le processus d'insertion professionnelle, notamment de migrants qualifiés. Nous avons vu que les restructurations économiques affectent l'emploi sous différents aspects. Celles-ci ne se traduisent pas nécessairement par un taux de chômage plus élevé. Parfois, le résultat se manifeste plutôt en termes psychologique ou affectif, c'est-à-dire à travers une précarisation de l'emploi, une difficulté à progresser (plafond de verre) ou le fait de devoir travailler plus fort pour pouvoir rester en place (Andersen, 2001; Crompton, 2002). Ces changements de niveau macro affectent la population dans son ensemble mais les personnes immigrantes peuvent vivre des difficultés particulières, surtout durant les premières années de leur établissement. Par ailleurs, des recherches menées en région au Québec montrent l'importance de prendre en compte le type de région lorsque nous abordons le processus d'insertion professionnelle. Aussi, nous avons vu que des recherches témoignent d'un recouvrement de statut pour les personnes immigrantes, que ce soit au Canada ou à l'étranger. À ce niveau, certains chercheurs critiquent les politiques mêmes de sélection qui n'assurent pas un arrimage positif entre le marché du travail et le profil des nouveaux arrivants, nos répondants ont fait des commentaires en ce sens comme nous le verrons (section 4.3 La relativité selon le contexte) (Leung, 2000). De ce fait, les expériences vécues par les migrants scolarisés contredisent parfois les attentes initiales.

« The glaring negative impact of higher educational levels in obtaining equivalent employment is contrary to the expectations based on previous research, and created by the immigration selection systems, and supports a refrain that settlement workers, researchers and immigrants have been

communicating to government and policy-makers for some time : that the points system selects for individuals whom the « system » is then powerless (or unwilling) to assist in actually carrying out and using the skills for which they were selected » (Potter, 1999 : 178).

Or, considérer la satisfaction en emploi et dans certains cas la perception relative du déclassement s'avère pertinent dans la mesure où l'on s'intéresse à la trajectoire non seulement migratoire mais aussi professionnelle. « Le degré de satisfaction est évidemment relié à l'expérience antérieure de travail » (McAll, 1996: 44). Néanmoins, s'arrêter aux perceptions des individus ne signifie pas que l'on doive faire abstraction du contexte même.

« [L']adaptation n'est pas le simple rapprochement d'un nouveau contexte professionnel et d'un migrant, mais résulte d'ajustements mutuels incessants commandés aussi bien par des éléments propres à l'adaptation (organisation du travail, compétences) que par des éléments indirects (concurrence, marché). Le degré d'adéquation des personnes aux postes dépend directement de la capacité de négociation des parties en présence. » (Berset et al. 1999: 98).

L'intégration n'est pas la seule « responsabilité » des migrants, elle implique la société dans son ensemble (Castles et Kosack, 1985; Fortin, 2000-b, 2002; Khellil, 1997). En fait, les processus de déqualification ou d'insertion/exclusion sont complexes et sont le résultat de l'interaction d'une pluralité de facteurs (Li, 2000). La migration provoque de multiples changements pour l'individu. Ces changements, le plus souvent étudiés en termes d'acculturation, sont aussi négociés par les acteurs en présence. Approfondir la perception du migrant à partir du sens accordé au statut social, à la valeur qu'il accordait à sa profession 'pré-migratoire' sera révélateur. Comme nous l'expliquerons, comprendre les trajectoires d'insertion et les perceptions des migrants ne peut se faire de façon détachée du contexte. Les répondants relativisent clairement leur position sur le marché du travail à travers des facteurs liés au contexte et à leur environnement. Aussi, nous avons vu que la perception relative du déclassement peut également influencer sur les projets de mobilité future, en ce sens, nous analyserons quelles pourraient être les différences sur le plan de la satisfaction professionnelle lorsque le déclassement est volontaire ou involontaire. De quelles façons les employés retrouvent-ils de la valorisation et de la satisfaction à travers l'exercice de leur nouvelle profession ? Dans le cas de déclassement volontaire, comment ces choix ont-ils été motivés ? L'identité étant fluide, flexible et relationnelle, nous documenterons ces aspects à partir de récits de migrants vivant une transition professionnelle et se repositionnant par rapport à l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et souhaitent projeter. Nous comptons réfléchir sur les trajectoires professionnelles et sur la construction/reconstruction d'identité professionnelle de migrants à travers des approches constructiviste (Meintel, 1993; Saillant, 2004) et phénoménologique (Burch, 1989; Jackson, 1996), observer les trajectoires professionnelles à travers l'analyse de formes identitaires 'réflexives' et 'narratives' « qui impliquent le primat des identifications 'pour soi' sur les catégorisation imposées par autrui » (Dubar, 2000: 9; voir aussi Dubar, 1995).

CHAPITRE 3 : TRAJECTOIRES D'INSERTION : PERCEPTIONS ET RÉINTERPRÉTATIONS

Il ne s'agit pas d'accepter n'importe quoi comme emploi. Il est surtout question ici de faire des 'compromis nobles' [...] qui tiennent compte à la fois des besoins immédiats à combler et du maintien de l'idéal visé, qui assureront la survie économique de l'individu et le parachèvement progressif d'un projet professionnel réalisable et satisfaisant. (Guédon, 2000: 82)

Introduction

Jeudi matin, le temps est torride, l'été bat son plein et la climatisation du bureau permet aux employés de fonctionner normalement. Assise dans notre petit bureau, quelques plantes et des dizaines de dossiers empilés, nous profitons de l'accalmie entre 8h30 et 9h30 pour préparer la journée – en général, 3 à 5 rendez-vous, et une vingtaine d'appels téléphoniques. Nous sommes absorbée dès les premiers instants où nous entrons dans l'édifice, la journée s'annonce énergique... Cet après-midi du 18 juillet 2001, nous avons rencontré Lorenzo¹⁰¹ afin de l'accompagner dans ses démarches. Depuis ce premier contact, nous nous sommes côtoyés durant près de quatre ans. Les deux dernières années, parfois, nous communiquions tout simplement pour prendre des nouvelles de son travail et de ses projets, pour rester en contact. Au départ, près de trois rencontres auront été nécessaires pour évaluer exactement l'équivalent de sa profession dans le contexte québécois (profession de niveau gestionnaire dans le domaine de la sécurité). Ensuite, il s'agissait de trouver les réglementations correspondantes et les possibilités à court, moyen et long terme. Malheureusement, il s'est avéré que l'obtention de la citoyenneté était un pré-requis pour exercer de nouveau sa profession. À court terme, aucune possibilité de formation ni d'emploi dans son domaine. C'était un cul-de-sac. Selon ce que nous savons, cela aura pris quelques années à Lorenzo afin de trouver un équilibre dans l'exercice d'un emploi non spécialisé, physique et répétitif. Les responsabilités familiales et le désir de ne pas rester inactif l'ont poussé à travailler rapidement dans toutes sortes d'emplois non spécialisés, dans les cuisines, les usines, les entrepôts, etc. Nous nous souvenons d'une rencontre marquante avec son épouse – quelques mois après le début des démarches avec Lorenzo (en hiver 2002) qui était tombée en larmes en me relatant leur vie en Colombie. Ils y étaient bien... C'était dur pour son mari. Néanmoins, peu à peu, Lorenzo aura trouvé des gratifications et fait un certain « deuil ». Il reste néanmoins que même l'équilibre retrouvé, Lorenzo, quatre ans plus tard énonçait toujours ce projet de travailler à nouveau dans sa profession. Sa carrière faisait partie intégrante de sa vie.

Ce moment clé est un des points de départ de notre recherche anthropologique. Ce qu'a vécu Lorenzo et bien d'autres professionnels immigrants rencontrés nous a donné la volonté d'initier un mémoire sur les

¹⁰¹ Tous les noms sont des pseudonymes. Pour des raisons de confidentialité, certains répondants ont préféré que ne soit pas mentionnée leur profession pré-migratoire. Dans ces cas précis, nous avons choisi une profession fictive jugée 'équivalente' en termes d'accès à la profession.

façons de vivre une rupture professionnelle. Les entrevues menées en 2005 et 2006, comme anthropologue, nous ont amenée sur des pistes nouvelles, dont nous n'avions pas imaginé l'existence, tandis que dans d'autres cas, nos « intuitions » se sont avérées faire sens... Nous exposerons dans les chapitres suivants les résultats de ces analyses.

Ce chapitre sera centré sur les perceptions et réinterprétations des trajectoires socioprofessionnelles en contexte de migration, particulièrement lors d'une rupture professionnelle initiale ou persistante. Dans un premier temps, nous tracerons un portrait rapide de la situation face à l'emploi de l'ensemble des Colombiens rencontrés au C.I.E. Laurentides. Ensuite, nos analyses permettront de mettre en lumière la subjectivité au cœur du processus d'insertion, les différentes façons de réinterpréter sa trajectoire et de vivre cette transition. Le chapitre 4 explorera plus en profondeur l'importance des points de vue situés en abordant la relativité des difficultés d'insertion vécues, l'attitude variable vis-à-vis de la déqualification socioprofessionnelle en fonction du contexte – local, national et international. Le chapitre 5 complètera ce portrait en abordant – d'un point de vue dynamique ou interactif – les stratégies identitaires ethniques, professionnelles et personnelles ainsi que les projets professionnels en lien avec la modification de statut.

Un premier constat émerge des entretiens recueillis. La rupture professionnelle initiale n'est pas vécue de façon uniforme. La réinterprétation de leur trajectoire à travers ce moment dédié au bilan ressort clairement. Les notions d'agentivité (« agency ») et de réflexivité sont ici particulièrement fécondes (Bauman et Vecchi, 2004; Giddens, 1994). Ces personnes immigrantes, en se positionnant par rapport au monde des possibles – leur entourage, le contexte international ou local, les contraintes structurelles – et en réinterprétant leurs trajectoires à l'aune de valeurs (importance des titres, le destin et l'effort individuel), illustrent bien ce pouvoir de l'individu de se reconstruire et de donner sens à sa vie par un processus réflexif. Ce réinvestissement de sa place dans la société et de son identité renvoie au pouvoir des acteurs en remettant en cause l'unilatéralité des assignations identitaires.

La subjectivité au cœur du sentiment de déclassement ne signifie pas que les répondants fassent abstraction des difficultés vécues par les personnes immigrantes sur le marché du travail. Notre propos n'est pas de recenser ces difficultés. Néanmoins nous devons en tenir compte étant donné le nombre et la force des interventions des interviewés relativement à des éléments qui ne peuvent parfois s'expliquer que par la discrimination... En outre, ces difficultés permettent également de mettre en perspective ce qu'ils vivent. En effet, les contraintes vécues par chacun des répondants ne leurs sont pas uniques. Ces réinterprétations permettent de relativiser ce qu'ils vivent comme individu, autrement dit, de diminuer la responsabilité individuelle dans le processus d'insertion. Plutôt, c'est une situation inhérente à l'immigration, à un ensemble de facteurs, souvent d'ordre structurel au niveau de l'accès à leur profession – parfois logique, parfois

illogique. De façon unanime, ils croient en l'importance de ne pas perdre espoir et de faire des sacrifices afin de voir ses projets se concrétiser. Ainsi, nous verrons que sens critique et relativité du déclassement – qui peut se traduire par se sentir bien dans un emploi de moindre statut – ne sont pas contradictoires.

Nous aborderons cette subjectivité à travers deux angles. Tout d'abord, nous décrivons l'interprétation que font les Colombiens rencontrés vis-à-vis de leurs trajectoires d'insertion au Québec et leurs propos sur le déclassement ou la surqualification. Cette partie permettra de mettre en lumière la manière dont ils considèrent leur propre situation (ou celle d'autres immigrants) et la place des valeurs au sein de cette interprétation. Puis dans le chapitre suivant, nous aborderons la relativité de la discontinuité professionnelle par rapport à l'entourage et au contexte. Nous verrons que se positionner 'comme immigrant', 'comme professionnel', 'comme immigrant vivant en région', permet de donner un sens à ce qui est vécu. En outre, la rupture professionnelle est relativisée selon le contexte international et les contacts transnationaux. La comparaison de leur situation avec ce qu'ils auraient vécu ailleurs dans le monde (en Allemagne ou aux États-Unis par exemple), ou s'ils étaient demeurés en Colombie, permet de valider leur choix de vie présent et d'amorcer ce que certains nomment un 'deuil de la migration', ou 'un deuil professionnel'. En deux mots, l'importance de se situer dans un contexte – de relativiser sa situation afin par la suite d'exercer un choix, et surtout d'avoir espoir en un monde des possibles – est centrale. Les répondants universitaires rencontrés, malgré les difficultés vécues et leur sens critique relativement à des situations qualifiées d'illogiques, sont éminemment optimistes face à l'avenir. Au cœur de la relativité, nous côtoyons l'importance de contrôler le présent et le second élément central, l'espoir, soit la croyance qu'il est possible de se réaliser et de concrétiser des projets. Ainsi, la relativité ne signifie pas l'évacuation du pouvoir de l'individu, au contraire.

Dans un premier temps, afin de dégager une vue d'ensemble des processus d'insertion socioprofessionnelle, nous présenterons les résultats des analyses des trajectoires d'insertion en emploi de 74 Colombiens qui ont été rencontrés au Centre d'intégration en emploi des Laurentides entre 2000 et 2003. Ces données nous ont permis de valider la qualité de notre échantillonnage dans le choix des onze répondants, cherchant des profils diversifiés mais représentatifs. Comme nous le verrons, ces résultats font ressortir des trajectoires particulières selon les niveaux d'études.

3.1. Analyse des trajectoires d'insertion des 74 Colombiens rencontrés au C.I.E. Laurentides

L'analyse des trajectoires d'insertion socioprofessionnelle à partir des données statistiques recueillies au C.I.E. Laurentides permettra de faire ressortir les particularités des trajectoires d'insertion des Colombiens universitaires. Cette section se base sur l'analyse des profils sociodémographiques et la situation face à l'emploi. Nous avons recueilli les informations pour l'ensemble de leurs parcours, soit : temps de recherche

d'emploi, accès à une formation ou à une mesure d'employabilité d'Emploi-Québec, type d'emploi obtenu, etc. Rappelons que ces analyses ont permis de valider la sélection des onze universitaires avec lesquels nous avons eu des entretiens approfondis.

3.1.1 Une insertion polarisée selon les niveaux d'études

Entre 2000 et 2003, ont été rencontrés dans le cadre de *counselling* d'emploi 40 femmes et 34 hommes¹⁰², originaires de la Colombie et arrivés au Québec entre 1999 et 2003, ayant un français fonctionnel et en démarches d'insertion socioprofessionnelle. La majorité sont des réfugiés publics (68/74)¹⁰³. Nous incluons les différentes catégories d'immigration, pour autant que la situation soit régularisée. En effet, les contextes de départ et d'arrivée sont relativement les mêmes et des liens peuvent être constitués sur la base de la scolarité (Kanjanapan, 1995; Nedelcu, 2004). La répartition de cette population selon le niveau de scolarité¹⁰⁴ correspond à :

- 30% (22) – niveau universitaire
- 20% (15) – niveau technique ou spécialisé
- 46% (34) – niveau secondaire ou primaire
- 4% (3) – information non disponible.

Lorsque l'on observe leur insertion professionnelle, on remarque pour cette population une polarisation de leurs parcours d'insertion sur la base de leur scolarité, similaire à d'autres études (Chiswick *et al.*, 2002). En effet, parmi ces 74 personnes, ce sont les *plus* et les *moins* scolarisés qui connaissent le taux de chômage le plus élevé (nous excluons dans le calcul les personnes aux études, celles-ci n'étant pas à la recherche d'emploi selon la définition officielle du taux de chômage) :

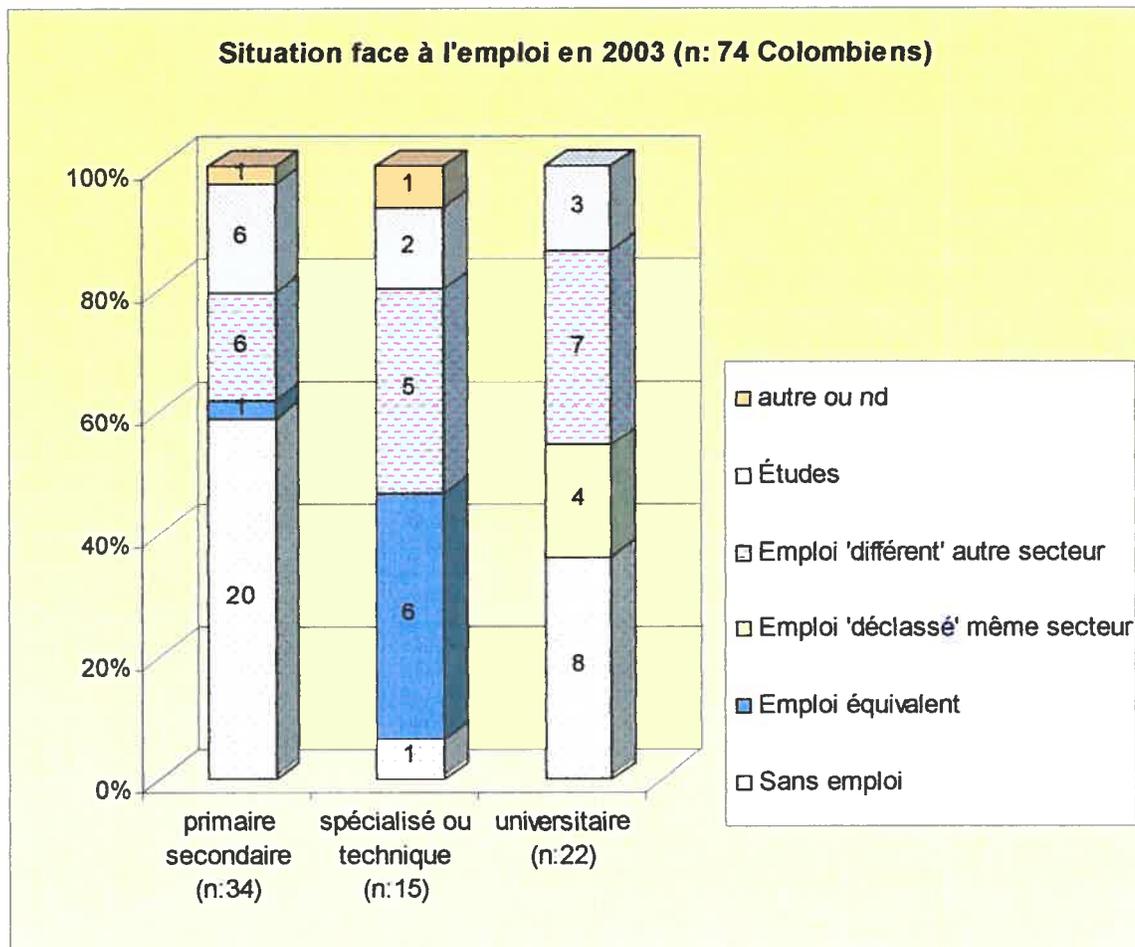
- 42% (8/19) pour les universitaires;
- 9% (1/11) pour les diplômés de niveaux technique ou spécialisé;
- 71% (20/28) pour le niveau d'études secondaire général ou primaire.

Le graphique suivant (Tableau 8) reprend en détails la situation face au marché du travail, selon le niveau de scolarité. Notons toutefois que ces statistiques reflètent la réalité de personnes qui ont choisi de consulter un centre de recherche d'emploi. Le fait qu'ils soient à la recherche d'un emploi se traduit par un taux de chômage élevé et, d'autre part, il s'agit d'un instantané de la situation en 2003, qui a pu s'améliorer depuis.

¹⁰² Les données du recensement montrent que la proportion de femmes colombiennes est plus importante : 2585 (59,0%) femmes pour 1800 (41,1%) hommes (MRCI, 2004-a : 39). Nos données reflètent cette réalité.

¹⁰³ Pour le reste : 3 ont été admis dans la catégorie « famille », 3 comme « indépendant », 1 est citoyen, 1 est réfugié accepté en attente de sa résidence, et pour 1 cas l'information n'est pas disponible (voir Annexe 2 : Les catégories d'immigration).

¹⁰⁴ Les niveaux de scolarité ne reflètent pas nécessairement les « équivalences d'études » officielles délivrées par le MICC. Ils ont été établis à partir de la parole du répondant (certains n'avaient pas leur diplôme en main lors de l'entrevue) et de l'évaluation des conseillers en emploi du C.I.E. Laurentides.



Ces données traduisent une situation qui se démarque positivement pour les Colombiens qui occupaient une profession de type technique ou spécialisé – par exemple, mécanicien, technicien de laboratoire ou en électronique. Ce sous-groupe affiche un taux de chômage beaucoup plus bas et un taux de recouvrement de statut plus élevé, quoique le déclassement initial peut les toucher. En outre, les techniciens ou spécialistes ayant été déclassés ont davantage tendance à travailler dans le même secteur d'emploi, ce qui laisse espérer une évolution ultérieure de leur poste. À ce titre, nous pourrions parler de déclassement plutôt que de « chute professionnelle » (Pochic, 2001). Par ailleurs, cette plus grande facilité des techniciens ou des travailleurs spécialisés à accéder au marché du travail et à avoir un bon salaire rapidement est une réalité reconnue par les universitaires rencontrés, et qui parfois suscite une réaction d'étonnement.

« Alors, en plus quelqu'un vient avec une profession, avec des choses qu'on lui reconnaît, cela veut donc dire qu'il est apte à se débrouiller (à se tirer d'affaires). Je veux dire, je vois un peu d'incohérence dans ça, dans le fait de concevoir un programme spécialisé pour les professionnels, parce que je vois que finalement pour une personne qui n'est pas professionnel c'est plus facile,

pourquoi ? Voyons donc!! » (no.1)¹⁰⁵ (Margreth, directrice et éducatrice en Colombie, a eu un court contrat de remplacement quelques semaines comme éducatrice, aujourd'hui sur la sécurité du revenu).

En outre, nous constatons qu'en 2003 les universitaires colombiens arrivés entre 1999 et 2002 avaient beaucoup moins tendance à expérimenter un retour aux études, comparativement aux Colombiens ayant un niveau d'études moins élevé. Les personnes possédant un niveau d'études secondaires (terminé ou non) avaient le plus concrétisé des projets d'études à cette époque. Par la suite, il semblerait que le retour aux études soit plus généralisé. De fait, l'ensemble des interviewés (11) ont suivi depuis leur arrivée – ou ont le projet de s'inscrire – à un cours suite à la francisation, que ce soit des cours de courte durée, particulièrement de perfectionnement du français, ou des cours de métier spécialisé¹⁰⁶ (3 personnes). Il pourrait donc y avoir ici un effet de « cohortes »¹⁰⁷. Il serait intéressant dans une recherche ultérieure d'approfondir cette dimension. En effet, l'expérience des immigrants dont l'établissement est plus ancien a pu servir de modèle pour ceux arrivés plus tard. Selon ce que nous avons constaté de leurs trajectoires d'insertion en 2003, les personnes ayant immigré dans les Laurentides avant 2002 ont davantage tenté de percer le marché du travail sans un retour aux études. Ainsi, l'expérience difficile sur le marché du travail des premières cohortes semble avoir montré l'importance de la formation. De fait, lorsque nous avons demandé lors des entrevues les conseils qu'ils donneraient à une personne immigrante qui souhaiterait s'établir, les répondants ont le plus souvent souligné l'importance de la formation que ce soit pour l'apprentissage d'une langue ou pour se perfectionner professionnellement. Alberto m'a relaté une rencontre – qu'il a faite par hasard – avec un Colombien ayant suivi une formation technique et qui travaille aujourd'hui à Montréal dans un poste intéressant (nous aborderons plus en détails le parcours d'Alberto et ses perceptions au fil de ce chapitre):

« Et lui, il m'encourageait aussi à prendre les cours. [...] je l'ai trouvé au [centre d'achats] et il m'avait dit : “Ah ! [...], ça fonctionne, prends les cours. Ça fonctionne. J'ai passé le cours, et j'ai passé ici à peu près trois ans [à] essayer de trouver un emploi mais jusqu'au moment de prendre un cours”. [...] Il avait dit tel cours, ça marche. “C'est juste que quand on commence, on veut pas faire le cours parce qu'on sait pas...” Donc ça m'a encouragé aussi – Ok, on va le faire ! » (Alberto, ingénieur électrique, aujourd'hui électromécanicien suite à une formation, de niveau DEP, au Québec).

Sarah (psychologue, aujourd'hui intervenante communautaire) nous faisait remarquer lors d'une discussion qu'« un pont s'est créé entre la Colombie et le Québec », la Colombie connaît maintenant le Québec,

¹⁰⁵ Certaines entrevues ou portions d'entrevues ont été réalisées en espagnol. Lorsqu'il y a traduction voir Annexe 3 : Citations originales en espagnol. Les citations suivantes traduites de l'espagnol seront numérotées et indiquées entre parenthèse.

¹⁰⁶ Diplôme d'études professionnelles (DEP), études de niveau secondaire.

¹⁰⁷ Cela pourrait aussi être en lien avec un contexte sociopolitique particulier et les politiques gouvernementales, comme l'accessibilité plus ou moins facilitée selon les périodes à des formations – à travers notamment un support économique d'Emploi-Québec.

l'information circule entre les deux pays. Les futurs migrants (réfugiés ou non) peuvent donc se préparer matériellement et psychologiquement à leur arrivée¹⁰⁸. En somme, la possibilité de retourner aux études semble être une voie plus fréquentée par ceux arrivés après 2002.

3.1.2 Portrait des trajectoires d'insertion pour les Colombiens universitaires : un parcours plus long

Nous commençons alors les démarches pour chercher un emploi et vient, disons, ce qui est pour tout immigrant la première crise – se rendre compte que tu ne peux pas trouver, que l'immigrant professionnel, qui est très ... se rendre compte que c'est beauuuucoup plus long le parcours que tu as à faire avant de pouvoir retrouver ce que tu faisais, si la possibilité même existe. (no.2) (Mercedes, directrice et enseignante, aujourd'hui enseignante à temps partiel).

Nous allons maintenant nous attarder sur les particularités du sous-échantillon d'universitaires (13 femmes et 9 hommes) de cet échantillon initial de 74 Colombiens rencontrés au C.I.E. Laurentides dans le cadre de *counselling* d'emploi. Pour ces universitaires nous pouvons globalement noter : 1) un temps d'insertion en emploi beaucoup plus long (souvent plus d'une année de temps de recherche), 2) l'obtention d'un emploi de moindre niveau ou de moindre responsabilité dans 100% des cas et 3) pour la moitié de ceux-ci, un poste occupé qui n'est pas dans le même secteur d'expérience et qui ne peut donc être qualifié d'emploi transitoire, la possibilité de progression interne vers leur spécialisation étant nulle. Ces types d'emploi sont parfois qualifiés de « trappe » ou de « piège à précarité » (Castrá, 2003; Crespo, 1993; Geddie, 2002; Renaud, 1999; Sloane, 2002) et peuvent occasionner – selon les conclusions de certaines recherches – des effets négatifs sur le reste de la carrière (McAllister, 1995). La seule alternative afin de vivre une mobilité professionnelle est de chercher un autre emploi. La forte mobilité professionnelle des premières années d'établissement a d'ailleurs été soulevée précédemment (Girard, 2002; Renaud *et al.*, 2001).

Quelques années plus tard, la situation des universitaires s'est légèrement transformée. Plusieurs ont un niveau d'emploi requérant une scolarité universitaire, mais il demeure qu'aucun n'a accédé à des postes de direction – niveau d'emploi pré-migratoire correspondant à plus de la moitié des Colombiens universitaires. Si nous reprenons la définition de Jean Renaud et Tristan Cayn (2006: 30), la requalification se réalise « à partir du moment où, dans son établissement, l'immigrant obtient un emploi égal ou supérieur à son niveau de scolarité pré-migratoire ». De fait, le regroupement de la 'catégorie universitaire' en un seul bloc (incluant

¹⁰⁸ Dans les cas des réfugiés, entre le moment de déposer la demande d'immigration et le départ de la Colombie, plusieurs semaines sinon des mois peuvent s'écouler. La solution temporaire étant souvent de vivre une mobilité interne en Colombie jusqu'à la date du départ. En outre, la demande d'asile peut être faite sur le conseil d'une connaissance. En fait, des contacts nationaux ou transnationaux peuvent être créés ou maintenus – quel que soit le statut d'immigration. À ce titre, une certaine préparation peut avoir lieu.

gestionnaire et non-gestionnaire, et tous niveaux de diplômes universitaires) a été considéré comme une limite à la recherche, ayant pour effet probable de surévaluer le processus de requalification. Selon cette définition, un directeur d'école devenant professeur sera considéré comme ayant été requalifié ou bien un ingénieur chef de projet devenant conseiller en génie à contrat ou encore une psychologue devenant intervenante dans le communautaire. Cette définition nous semble toutefois limitée en ce qu'elle voile d'autres aspects du statut professionnel. Considérant le niveau de responsabilités, gestion financière et matérielle ou gestion des ressources humaines par exemple, nous ne considérons pas ces personnes requalifiées. Il en est de même relativement à la sécurité d'emploi. L'obtention d'emplois précaires ou à temps partiel caractérise leur travail pour le moment – la précarisation du marché du travail étant par ailleurs une réalité partagée par l'ensemble de la population en Amérique du Nord et en Europe (Duffy *et al.*, 1997; Fournier et Bourassa, 2004; Fournier et Bujold, 2005; Guédon, 2000; Paugam, 2000). Donc si une progression s'est effectivement réalisée au fil des ans, la stabilité d'emploi n'est pas encore présente. Toutefois, comme nous le verrons, les attitudes autour du déclassement et l'état d'esprit face à la précarité professionnelle ne sont pas uniformes (cf. García, 2006).

Tel que discuté précédemment (Chapitre 2), les facteurs explicatifs de cette difficulté de percer le marché du travail trouvent écho dans d'autres recherches abordant l'insertion professionnelle d'immigrants ayant un niveau élevé de scolarité. Aussi, des facteurs limitant la mobilité professionnelle peuvent être spécifiques aux régions tels le manque de transports en commun hors des centres urbains (Sloane, 2002). Cette mobilité spatiale limitée peut restreindre l'accès à certains marchés et/ou la possibilité de progression professionnelle. En outre, le fait d'habiter en région rend l'investissement pour une formation universitaire plus élevé étant donné les coûts de transport vers les centres urbains où sont concentrées les institutions supérieures (dans ce cas-ci Montréal). Par ailleurs, si la structure économique locale peut favoriser à court terme certaines professions (par ex. : secteurs des services à la petite enfance ou de l'enseignement, spécialistes en mécanique ou en transformation du meuble), elle peut s'avérer défavorable pour d'autres (par ex. : technicien en télécommunications, en informatique ou en avionique). Précisons que dans le cas des universitaires rencontrés, les difficultés d'accès à la profession représentent le facteur le plus apparent, dans 75% des cas la profession étant réglementée ou d'accès restreint¹⁰⁹, donc sans égard au lieu de résidence. Tel que discuté précédemment, ces facteurs se combinent entre eux et interagissent avec le milieu d'accueil (Berset *et al.*, 1999). Pris séparément, ils peuvent faire ressortir certaines situations particulièrement précaires et dans d'autres cas jeter un éclairage sur des situations de cumul de « handicaps ».

¹⁰⁹ Nous entendons par accès restreint : une profession qui n'est pas réglementée mais dont l'exercice requiert des connaissances spécifiques liées aux lois et règlements de la société locale.

3.2 Interprétation des trajectoires d'insertion au Québec : le point de vue des répondants

Dans cette section, nous mettrons en lumière, à travers l'étude de cas concrets, la relativité du sentiment de déclassement. Ces analyses, rappelons-le, découlent d'entretiens approfondis avec onze Colombiens universitaires rencontrés entre 2005 et 2006. Ainsi, nous verrons que la rupture professionnelle n'est pas vécue de façon uniforme. Cette transformation du rôle joué dans la société a été mise en perspective au sein des récits à partir de différents éléments. Nous aborderons dans un premier temps la subjectivité au cœur du processus d'insertion et la perception que nos répondants peuvent avoir de la rupture professionnelle ou de situations de surqualification. Dans un deuxième temps, nous verrons de quelle façon ils interprètent leurs trajectoires d'insertion à partir de valeurs.

3.2.1 La Subjectivité et le déclassement socioprofessionnel

Pour les universitaires colombiens rencontrés, nous avons constaté une grande variabilité des discours des employés qui sont ou ont été déclassés professionnellement. Tenir compte de la trajectoire pré-migratoire est un élément central. Cette subjectivité au cœur du processus d'insertion ressort des entretiens recueillis. Les propos de Mercedes traduisent bien ce constat :

« C'est subjectif, nous ne pouvons pas dire que ça arrive à tout le monde. [...] ça dépend de l'expérience de chaque personne finalement, je connais des personnes qui sont arrivées ici avec X semestres dans une carrière spécifique, mais qui ont dit : "Je ne vais pas continuer, et je ne me sens pas frustré. Je vais rester dans une manufacture, je vais monter ... avec l'idée de monter une entreprise et je vais me sentir autant heureux que si j'avais terminé ma carrière." Pour d'autres personnes, ne pas terminer leur carrière signifie une perte. [...] Il y a des personnes qui sont capables de faire – ce que nous disions la semaine passée – de réorienter la carrière. "Je ne peux pas faire cela mais je peux faire le plus tout près possible, je peux m'en approcher, et je vais me sentir également heureux". Parce qu'il faut parler de cela non ? Je veux dire, réellement c'est le confort de chaque personne avec elle-même, non ? L'estime de soi de la personne qui ... il y a des personnes qui vont se sentir totalement affectées et d'autres que non, alors c'est ... oui c'est réellement subjectif, il y a des personnes qui le font sans protestations, qui voient les possibilités de faire autre chose [...] il n'a rien perdu, il a appris beaucoup de choses, mais non. C'est très, très subjectif, chez le Colombien spécialement. » (no.3) (Mercedes, directrice et enseignante, aujourd'hui enseignante à temps partiel)

Aussi, parle-t-on de déclassement par rapport à la scolarité ou par rapport à l'expérience et la position sociale ? Par exemple, Lidia n'a jamais travaillé en Colombie dans son domaine d'études – en génie industriel. Lors d'une discussion, elle faisait le commentaire qu'elle n'aimait pas vraiment son emploi actuel comme serveuse. Dans l'avenir, lorsqu'elle parlerait mieux le français, elle souhaiterait être responsable d'équipe, qui était sa dernière profession. En outre, le changement professionnel peut être vécu négativement ou positivement. Le sentiment de réussite ou d'échec peut dépendre des projets initiaux, des attentes, du contexte de départ ou de la situation familiale. Chaque individu juge sa situation en lien avec son environnement immédiat et avec ses attentes initiales (Giret et Hatot, 2001). De fait, pour certaines personnes, le déclassement n'est pas perçu négativement, que ce soit dès le départ ou plus tard.

Par exemple, Karla, qui était directrice d'une institution académique, est satisfaite pour le moment d'occuper un poste de moindre responsabilité, enseignante, qui lui apporte plus de stabilité et moins de stress. Anna, qui avait travaillé quelques temps comme avocate en Colombie, n'a pas souhaité poursuivre sa carrière, elle apprécie l'opportunité de se réorienter au Québec. Elle travaille aujourd'hui comme commis de bureau et en est heureuse. Il est à noter, également, que les perceptions de la réussite peuvent se modifier après une longue période de recherche infructueuse. Pour Alberto, qui était ingénieur et responsable d'équipe, être accepté en formation professionnelle comme électromécanicien¹¹⁰, suite à plus d'un an de recherche infructueuse, revêtait un caractère de réussite malgré le « déclassé » que nous pourrions supposer du point de vue du niveau d'études. Ce cours lui permettait d'enfin percer le marché du travail, avec un bon salaire et en peu de temps : « [prendre un cours] juste pour rentrer. Après, faire le cheminement que tu veux. Même à ça, juste pour commencer, c'est ça, le plus difficile (rire) Trouver ! » (Alberto).

Or, la notion même de déclassé ou de surqualification peut être questionnée. Par rapport à quoi est-on déclassé ? Par rapport à son statut, à ses compétences ? Selon Alberto, aujourd'hui électromécanicien, la notion de surqualification ne fait pas de sens. Comment peut-on être surqualifié pour un poste ? « On a les compétences ou on ne les a pas »... En fait, au cours de ses démarches de recherche d'emploi, le fait qu'il soit considéré surqualifié pour un poste était souvent un argument donné par les employeurs pour justifier de ne pas l'engager. Cela peut expliquer en partie sa perception. Voici sa réponse à une question portant sur son opinion relative au phénomène de « surqualification » des Colombiens universitaires :

« Oui, c'était la première raison pour ne pas décrocher un emploi c'était la surqualification, pour moi. En deuxième, [j'ai enlevé] ça... de mon CV, et visé comme électricien, plutôt qu'ingénieur, comme électricien. Mais ce côté-là, électricien, il fallait... ok, avoir la carte, passer le temps à chercher la carte, trouver la carte mais maintenant c'est apprenti.... Donc... il y a pas mal de choses de ce côté. Mais c'est incroyable la surqualification ! C'est vraiment une chose que je ne comprends pas ! Comment une personne est plus qualifiée ? [...] Ça ne se peut pas qu'on soit surqualifié ! Tu as les compétences pour le faire oui ou non ! Si tu as plus – mieux ! C'est mieux pour moi ! Et après, ok... C'est ça. » (Alberto)

Pour d'autres, la fracture professionnelle semble douloureuse. Lorenzo (gestionnaire dans le domaine de la sécurité, aujourd'hui journalier) qui se dédiait à son travail et y trouvait une source de valorisation, de par la position et les responsabilités qu'il avait, nous est apparu vivre très difficilement la perte de statut, tant symbolique que matériel. Ni son diplôme ni son expérience n'étaient reconnus. Les difficultés d'accès étaient insurmontables à court terme. La pression familiale et le désir de travailler l'ont amené à occuper des emplois manuels. Enfin, pour certains de ces universitaires, occuper des postes de journalier peut être éprouvant tant physiquement que moralement et occasionner une accumulation d'abandons d'emplois et

¹¹⁰ Niveau d'études secondaires spécialisées.

une période de détresse où la confiance en soi est mise à l'épreuve. Néanmoins, les interviewés ont aussi démontré que ce malaise peut se transformer avec le temps.

L'occupation d'un emploi différent de leur carrière initiale peut amener des sources de valorisation (hormis celle de statut social) inédites ou inespérées initialement. Par exemple, revenons à Lorenzo pour qui la perte de statut a été vécue difficilement au départ. Lorsque nous l'avons rencontré en 2004, il occupait depuis quelques mois un poste de manœuvre dans une manufacture. Il nous a parlé alors, avec un certain plaisir, du fait qu'il accueillait les nouveaux employés et qu'il soit considéré comme « un ancien ». Son expérience lui apportait de la reconnaissance et une certaine stabilité – de façon pragmatique, lors de mise à pied, il n'était pas le premier appelé... En outre, pour tous les types d'emplois, les relations humaines dans le milieu de travail peuvent apporter des satisfactions importantes.

Pour Margreth, le fait d'être immigrant amène des différences – et il faut l'accepter... Toutefois, selon elle, lorsque la personne immigrante accède à un emploi, ses compétences sont reconnues et il n'y aura pas de déqualification dans le sens où, une fois engagée, le salaire reçu est le même que pour un Québécois :

« Je dis que non parce que bon – voyons donc ! - je suis diplômée universitaire et ici ils me donnent un BAC¹¹¹ dans la même chose, trois ans d'université, deux ans de cégep, nous n'allons pas au cégep là-bas [en Colombie], c'est la même chose. L'expérience, j'ai passé ici mon expérience, ils me demandent mes documents, me reconnaissent l'expérience, par exemple maintenant que j'ai eu mon expérience, ils ne m'ont pas payée moins qu'une éducatrice [...], ou à tout le moins en argent c'est la même chose, donc moi, non. » (no.4) (Margreth, directrice et éducatrice, a eu un court remplacement comme éducatrice, aujourd'hui sur la sécurité du revenu).

Néanmoins, elle enchaînera plus tard en soulignant qu'il existe un problème de « sous-utilisation » de la main-d'œuvre qualifiée au Québec – qui demeure en marge du marché du travail. « Il y a des gens qui peuvent travailler et qui ... nous ne faisons rien, et nous sommes en train de rien faire » (no.5) (Margreth). Elle n'associera pas cette problématique uniquement aux personnes immigrantes, mais de façon générale aux gens sur la sécurité du revenu. Elle discutera de l'incohérence de cette situation, le gouvernement ne favorisant pas l'accès au marché du travail. Ainsi, une personne sur la sécurité du revenu, et surtout ayant une famille, ne verra pas l'avantage de travailler pour quelques dollars de plus dans un emploi qui n'est pas intéressant (la dimension du genre sera abordée plus en détails au Chapitre 5).

« Parce que comme je te dis, s'ils me disent : “va travailler et nous allons te payer 8 dollars l'heure”. Je dis : “Bon, 8 dollars l'heure, je vais travailler pour gagner 64 dollars, combien ils vont me déduire, quels sont les comptes à payer, j'ai à payer la garderie de mes filles, mes filles vont manger mal, je ne vais pas avoir le temps minimal pour être avec elles, parce que quand j'arrive à 4 ou 5 heures de l'après-midi je vais être fatiguée des 8 heures de travail”. C'est pas comme maintenant où mes filles arrivent et veulent jouer avec moi et je me mets à jouer avec elles, parce qu'elles sont petites et elles veulent jouer, parce que j'ai du temps pour elles. Toutes ces choses, si

¹¹¹ Baccalauréat, soit diplôme universitaire de premier cycle au Québec.

on fait la comparaison et je dis : “on me paie 64 dollars, plus ce que j'ai à payer pour la garderie, etc. etc., et à la fin du mois ça va me donner presque le même montant que ce que je reçois de l'aide sociale”. » (no.6) (Margreth)

Ainsi, la relativité du sentiment de déclassement ne signifie pas pour autant que les répondants fassent abstraction des contraintes vécues sur le marché du travail. Les difficultés d'insertion ont été amplement soulignées par ceux-ci, que ce soit d'accès à un emploi, de reconnaissance, de disqualification ou tout simplement de discrimination qui limitent l'accès en emploi. De fait, la possibilité de travailler dans « son milieu » est un élément positif qui a été souligné, même dans des cas où ils n'exercent pas tout à fait la même profession.

« De mon travail actuel [...] ma grande satisfaction c'est d'être maintenant dans un milieu formel, avec des programmes, un directeur, des collègues de travail, des élèves réguliers ehhhh du matériel didactique, un milieu absolument régulier, formel. C'est d'avoir cette opportunité, c'est la grande satisfaction, disons, d'expérimenter récemment l'académie » (no.7). (Mercedes, directrice et enseignante, aujourd'hui enseignante à temps partiel).

Cette valorisation accordée au fait de travailler dans son domaine peut être liée aux suggestions de plusieurs répondants de mettre sur pied des stages pratiques pour les professionnels afin d'acquérir une expérience pertinente pour sa carrière, à long terme. En effet, l'accès professionnel dépend aussi de la maîtrise implicite de la culture d'entreprise. Or un stage ou l'accès à un emploi de moindre responsabilité dans son secteur d'expérience permet justement d'acquérir ces connaissances, d'où cette interprétation positive en termes d'accès à son milieu, particulièrement pour des postes de gestion. En effet :

« Les carrières professionnelles ne dépendent pas seulement de la possession des titres adéquats, mais aussi de la participation dans la culture d'entreprise dans laquelle l'individu travaille. Cela implique d'autres éléments plus diffus, moins explicites, mais que les femmes ont reconnus comme nécessaires afin d'accéder à une poste de gestion, et le manque d'aptitudes à cet égard est vu comme un désavantage et un obstacle important. » (no.8) (Mauro, 2004: 40)

Comme nous le verrons plus loin, la plupart des contraintes habituellement documentées (cf. Chapitre 2) ont été mentionnées par nos répondants, notamment lorsqu'ils soulèvent l'expérience commune vécue comme immigrants au Canada ou en région – dans les Laurentides. La plupart du temps, ces difficultés sont relevées pour expliquer les échecs et les difficultés professionnelles ou bien la nécessité de faire un double effort afin de réaliser ses projets. Toutefois, ajoutons que la reconnaissance de ces difficultés ne signifie pas forcément qu'ils soient insatisfaits de leur occupation.

3.2.2 La relativité n'est pas synonyme de facilité

Occuper un emploi non spécialisé, qui est physiquement ou humainement exigeant, n'atteindra pas nécessairement l'identité professionnelle de l'employé « déqualifié ». Il n'en demeure pas moins que le constat est unanime parmi les répondants : c'est une expérience difficile qui mérite le respect (Réf. Section

3.2.3 sur les valeurs). L'occupation de ce type de poste est alors justifiée par la nécessité d'être actif (la valeur du travail, le souhait de ne pas demeurer sur l'aide sociale) et les responsabilités familiales – notamment économiques. Presque tous l'ont expérimenté, sauf Jesus, Karla et Margreth qui ont pu accéder à un emploi dans leur secteur d'expérience (contrats ou remplacements au début, et poste de moindre responsabilité). Le fait de travailler dans son milieu, même déclassé, n'a pas le même effet que de travailler dans un emploi « de survie »... Le travail de bureau pourrait faire exception selon eux, n'étant pas comparable au travail dans une usine. Reprenons l'ensemble de leurs trajectoires : en début d'établissement, Anna a travaillé dans une manufacture et a été caissière dans un magasin; Alberto a travaillé comme ouvrier en aménagement paysager (horticulture) et dans une manufacture; Federico a fait des travaux comme aide à la rénovation; Jeronimo a fait des récoltes et a travaillé dans un restaurant à la chaîne; Sarah, Mercedes et Jaime ont distribué des publicités au porte à porte; Jaime a fait du nettoyage de bureau et du travail saisonnier dont l'entretien de piscines...

Un aspect intéressant se dégage lorsque les répondants évoquent l'occupation d'un emploi déqualifié : il y a un balancement entre les difficultés d'un côté, et l'apport de ces expériences de l'autre. Un sens concret est attribué à l'occupation de ces emplois, il ne s'agit pas d'expériences détachées de leurs parcours. Encore une fois, cela pourrait être interprété comme une capacité à faire sens, nous éloignant d'une position « d'attribution » où l'individu n'a aucun pouvoir... Ainsi, ces emplois ont permis à ces universitaires d'apprendre de nouvelles choses, d'améliorer leur français, leur ont donné confiance, ont permis de briser le mythe de l'impossible, de connaître le milieu, de sortir de l'inactivité, de contribuer à la famille, etc... Par exemple, Sarah a travaillé dans la distribution porte à porte de publicités lorsqu'elle était enceinte.

« Mais j'étais au début... de la grossesse, c'est pas le fun [rires]. C'était comme ça. [...] Puis après ça, on a acheté l'auto et on avait maintenant un logement, des comptes [...] à payer [petit rire]. Et [mon conjoint] travaillait mais ça faisait pas... beaucoup. [...] Oui, c'était bon, en même temps là ! Ça fait de l'exercice pendant que tu es dans la grossesse. Je marchais **beaucoup**, je faisais des efforts. [...] c'était salubre... Oui. Pour... la grossesse de pas rester tout le temps comme ça. On devient grosse et on peut pas éliminer ça après [...] (rises) J'ai trouvé la période très très bonne. Et en même temps, tu te sens bien dans ton esprit, dans ta psychologie ... tu te sens utile – tu fais quelque chose... et que malgré que c'est un travail difficile, puis pas dans mon domaine... professionnel mais c'était un travail. Ça, pour moi, c'était assez.... j'aurai fait quelque chose pour ma famille. » (Sarah, psychologue et formatrice, intervenante dans le communautaire à contrat, sans emploi au moment de la rencontre)

Jaime, a occupé plusieurs emplois physiques, malgré son âge (47 ans) et sa condition physique qui n'est plus celle d'il y a vingt ans...

« Le fait d'essayer de commencer à travailler dans quelque chose, aide plus dans d'autre chose que de travailler comme tel. Et ça peut sonner comme “je vais 'me donner en cadeau', je vais offrir mon travail parce que je sais qu'ils vont m'exploiter”. Et la personne sait qu'on va la mettre à travailler à 150 %. Mais ce que je vais gagner c'est d'écouter le [français] québécois tout le temps, poser des questions [...] et essayer de connaître le maximum possible dans le temps que j'ai. C'est

ça que je vais gagner, c'est ça que je vais être en train de gagner. De fait, je n'ai jamais mis dans un CV que je travaillais dans les piscines, que j'ai été dans [telle entreprise] en nettoyant des bureaux, bon tout cela, mais ... mais les gains sont ceux-là, les gains qui restent. » (no.9) (Jaime, administrateur de la ferme familiale et entrepreneur, aujourd'hui machiniste suite à une formation au Québec – niveau DEP)

Anna a apprécié les emplois qu'elle a occupés, qui lui ont tous apporté quelque chose, même si il y a eu des périodes pénibles :

« J'ai travaillé à l'usine, c'était très dur, j'ai jamais pensé faire ça de ma vie, là, non, c'était très dur, j'ai jamais pensé... mais ça m'a montré une qualité que je ne connaissais pas, parce que toujours j'étais du côté patronal en Colombie. J'étais toujours là. Pour une fois j'étais de l'autre côté et ça m'a montré une réalité que je ne connaissais pas, et j'ai appris beaucoup aussi [...] Mais... même si c'était à refaire, je recommencerais toutes les choses que j'ai faites. Parce que chaque chose, ça m'a apporté... » (Anna, avocate, aujourd'hui commis de bureau)

Aussi, son emploi actuel comme commis de bureau lui a permis de retrouver une confiance qu'elle avait perdue, où elle ne croyait plus en elle. « Doucement j'ai commencé à monter les marches, là je vois que oui, j'ai du potentiel pareil. (rires) » (Anna). Elle aime vraiment son travail, se sent utile... se sent bien pour la première fois depuis longtemps...

Rappelons également l'importance de se projeter dans le futur afin de relativiser l'occupation d'un emploi déclassé. Comme le souligne Jaime qui a travaillé dans des manufactures et dans des postes de travail saisonnier avant de se réorienter et d'entrer en formation comme machiniste, parfois, l'occupation d'un poste différent de sa carrière permet de réfléchir à ses choix professionnels, de l'intérieur de l'entreprise :

« La transition c'est de regarder ce que je veux et jusqu'où je peux aller [...] Alors, le fait de se découvrir soi-même, étant déjà à l'intérieur d'un milieu et se projeter dans l'avenir, c'est une partie bien importante ehhhh, et qui est parfois très difficile à faire. » (no.10) (Jaime)

Pour Jeronimo, cet espoir d'un futur meilleur lui est apparu clairement. D'ailleurs, le Canada lui a permis de réaliser un ancien rêve : démarrer sa propre entreprise. Il nous relate cet instant où il a pris conscience que son destin serait différent et que son travail dans les récoltes maraîchères ne sera pas éternel :

« L'humiliation, j'ai pleuré ... il y a eu des jours où je pleurais ... mais ... mais quand je pleurais et que je récoltais un concombre de plus, je comprenais que mes rêves étaient plus grands que de récolter des concombres, alors j'ai toujours gardé l'espoir d'un meilleur avenir, là mhhhhhhh Là ... là je crois que j'ai accompli mon cycle. [...] j'ai compris que cette année était la dernière où je travaillais [dans les champs] » (no.11). (Jeronimo, notaire et entrepreneur, travailleur autonome au Québec)

En deux mots, le fait d'être actif sur le marché du travail, même en occupant un poste de moindre responsabilité, est considéré comme un élément positif, voire constructif. Néanmoins, quoique ces expériences soient considérées comme profitables, les répondants n'en taisent pas non plus les difficultés : physiquement exigeantes, mal payées, où parfois même il y a un sentiment d'exploitation. Malgré tout cela, le recul peut avoir favorisé l'expression d'un bilan où chaque expérience est un apport pour l'évolution

personnelle (d'où aussi l'enjeu des discours situés, qui ne sont pas détachés du contexte présent, du moment d'énonciation). Bref, l'importance de savoir que cela n'a pas été vain apparaît.

3.2.3 Variabilité dans le temps du sentiment de déclassement

Une dimension à prendre en compte lorsque nous abordons les perceptions des répondants est leur versatilité. Nous avons vu les limites à interchanger les mesures subjectives et normatives de la déqualification professionnelle (Chapitre 2). Une des difficultés à mesurer le sentiment de déclassement est notamment sa variabilité dans le temps. L'intérêt d'une étude qualitative est justement de faire ressortir cette dynamique. En effet, à l'instar de Cartier, nous croyons que « les déclassés sont une population pour laquelle il faut absolument se garder de généraliser des observations faites à un instant "t." » (2003: 200). L'évolution des perceptions ressort explicitement des entretiens. Cette évolution peut se traduire par une meilleure connaissance des procédures, et parfois aussi une acceptation des différentes étapes à parcourir au niveau de leur insertion professionnelle : « Alors, c'est... ça change complètement... ma vision de ce temps-là jusqu'ici. » (Sarah), « J'ai compris que c'était comme ça qu'il fallait le faire » (Anna); « on avait commencé quelque chose [en recherche d'emploi]. Maintenant j'ai compris pourquoi [ça n'a pas fonctionné]. » (Alberto). Les répondants abondent aussi pour dire que le processus d'insertion doit suivre son cheminement, et que cela peut prendre du temps... « Mais deux ans Marie-Jeanne, deux ans c'est raisonnable pour dire que de toute façon dans ces deux années il y a eu une évolution, c'est différent. » (no.12) (Mercedes). Il y a finalement une ouverture au changement, à ce que sa propre vision des choses puisse changer :

« J'aime beaucoup St-Jérôme, je vais rester ici. On ne sait pas, jamais, c'est vraiment un gros changement et ça change beaucoup de choses. Même la perception qu'on a et la façon de vivre tout ça. Peut-être qu'à un certain moment on va vouloir faire une autre chose, on va en profiter, on va changer tout, on va changer tout. On ne sait pas. Je ne sais pas, un gars qui travaillait toujours dans son bureau et il aime la menuiserie ou je ne sais pas (rire) on ne sait pas ! Mais il faut avoir la chance de le faire. » (Alberto)

Ainsi, il s'avérera important de contextualiser le moment de l'énonciation. La durée de résidence au Québec jouera un rôle dans les perceptions exprimées. Il serait intéressant d'ailleurs d'approfondir cet aspect dans une future recherche, par exemple, les attitudes vis-à-vis du processus de requalification selon le moment de la migration pourraient être comparées.

3.2.3 Des trajectoires réinterprétées à partir de valeurs

3.2.3.1 « Dé-classé » ? Les titres ne sont pas importants au Québec...

Les classes sociales sont compatibles avec une certaine ouverture et une certaine mobilité sociale [...] Dans la plupart des cas, les inégalités de classe n'affectent pas une égalité de principe des individus et c'est là un des premiers paradoxes de cette notion; les classes désignent des rapports de domination dans des sociétés postulant l'égalité fondamentale des individus. (Dubet, 2003: 72).

Le sentiment de déclassement peut varier selon la valeur accordée à la notion de prestige et à sa position de classe (Crespo, 1993; Ferréol, 1995). Les répondants ont souligné les aspects positifs de la relativité accordée au statut ou au titre professionnel au Canada par rapport à la Colombie. L'idée centrale est dans la possibilité de concrétiser ses projets, d'exercer un emploi que l'on apprécie, d'être reconnu à partir d'une dimension de son identité que l'on trouve importante. L'identité n'est pas que professionnelle (Fournier et Bourassa, 2004). Ainsi, par exemple, Karla a mentionné à près de vingt reprises au cours de l'entretien, « comme humain », « comme être humain », « c'est inhumain »... La possibilité d'être reconnue comme personne, de recevoir le respect quelle que soit la profession exercée est saillant. Les valeurs sous-jacentes à cette reconnaissance peuvent avoir été présentes avant la migration et être liées à une croyance (religion), à des modèles (notamment parentaux) ou à une façon de percevoir sa place dans la société où le statut n'a jamais été important, à cela a pu s'ajouter une remise en question des valeurs 'colombiennes ou latino-américaines' associées au statut et induite par la migration.

Ainsi, ils ont spontanément parlé de cette distinction de statut entre le Québec (le Canada) et la Colombie. Pour Jeronimo, la reconnaissance n'est pas directement liée au titre professionnel. Par exemple, l'accès à un capital économique peut amener la reconnaissance, sans passer nécessairement par une validation des titres, démarche qu'il juge fastidieuse. Son argumentation est particulièrement évocatrice :

« J'ai compris qu'au Canada, non, les titres ne sont rien, simplement un morceau de carton, parce que les humains que je connais dans le milieu, ils sont plein de... cartons [...]. Je connais une personne qui a comme 6 carrières, la folie, mais c'est la personne la plus simple du monde entier, elle ne garde pas ses cartons comme dans notre culture qui va l'étamper [l'afficher]. Ici non, c'est l'humain qui a de la valeur, il m'apparaît qu'il y a une partie plus humaine dans plusieurs choses, non ? C'est une vie plus réelle [qu'en Colombie] [...]. Parce que nous vivons beaucoup là-bas dans l'apparence de, n'est-ce pas ? Du statut, du standard, d'une quantité de choses [...] Ici, une personne riche te reçoit, si tu lui plais et que tu es une bonne personne il ne se passe rien, ce n'est pas nécessaire qu'il te demande combien tu possèdes, ni où tu vis, ni rien... toutes ces choses n'ont pas d'importance. Dans mon pays, ça a beaucoup trop d'importance, alors ehhhhhh, oui j'aimerais ça [revalider les titres], mais je me sens fatigué pour aller à l'université, je te l'avoue. Parce que des fois je ressens de la frustration de connaître beaucoup plus que beaucoup de monde d'ici, et simplement je reviens au même thème, c'est un carton. » (no.13) (Jeronimo, notaire et entrepreneur, aujourd'hui travailleur autonome)

Jaime est aussi un cas éloquent, cette relativité du statut ayant été appuyée à plusieurs reprises au fil de son récit. D'une part son père a été un modèle important. En effet, son père a étudié comme avocat afin de « faire plaisir » à son grand-père, mais, écoutant ses aspirations, a démarré sa propre entreprise et a prospéré grâce à sa créativité et son entrepreneurship... Par ailleurs, il mentionnera que, pour lui au Québec, il n'existe « qu'une classe sociale ». Il apprécie qu'il y ait moins de distinction de classe au Québec qu'en Colombie, même si aujourd'hui son niveau de vie est différent (cf. en Colombie ils avaient par exemple une personne qui venait aider à la maison toutes les semaines). Cette nouvelle réalité pour Jaime a amené pour lui un changement de valeurs au niveau du travail. De plus, cette relativité trouve appui dans des valeurs religieuses, où ce qui importe c'est la façon d'être et non la profession :

« Les familles de l'Église, non, elles prennent la personne pour ce qu'elle est et point final, non ? Elle ne font pas : "Ah ! Tu es machiniste ?". Ah non. Aussi, le fait d'être machiniste ne fait pas qu'il soit... ni avocat, non non, ni même en étant avocat, ni en étant médecin. Mais peut-être que le plus important c'est la façon d'être d'une personne, s'il est bon ou s'il n'est pas bon, s'il est égoïste [...] » (no.14) (Jaime)

De son côté, Anna a fortement insisté durant nos rencontres sur l'importance du choix individuel. Sa trajectoire est fort intéressante et nous détaillerons plus loin ses stratégies professionnelles. Nous avons énoncé qu'elle ne souhaite plus être avocate. Ses priorités sont maintenant de trouver un équilibre travail-famille. Aujourd'hui, elle est commis de bureau et pour une des premières fois depuis son arrivée au Québec, elle se sent bien au niveau professionnel, elle a le sentiment d'apprendre et d'être utile.

« En Colombie, ils ont de la misère à comprendre, ils pensent un petit peu dans le fond que j'ai descendu de niveau, mais... parce que pour eux, c'est pas le même niveau. Mais moi, honnêtement, je m'en fous (rire). En ce moment, je ne rends pas [de] compte de ma vie à personne [...] Mais ils sont contents pour moi, et ma mère et mon père sont très contents, et surtout de voir que je suis bien. C'est la première fois depuis que je suis arrivée ici que j'arrive et que j'ai fait une bonne journée de travail, ça s'est passé vite. » (Anna)

L'importance d'être respectée dans son choix de vie est centrale. En évoquant une ancienne connaissance Anna raconte :

« Et pour ça, moi j'ai arrêté de la voir parce que [...] pour une fois je suis bien, si elle n'est pas capable de comprendre... je comprends sa démarche de vie à elle, c'est correct et pour moi c'était très inspirant de voir une immigrante de 25 ans, tout ça, elle a commencé au McDonald, mais elle a été à l'école pareil ici, et il est arrivé ce qui est arrivé. Mais moi, ça me... moi mon idée à moi, c'est que j'ai fait ce que je devais faire, je suis bien. Pourquoi je vais changer dans une autre chose ? [...] Au déjeuner, elle m'a présentée à tout le monde : "ah c'est un gaspillage ! Un gaspillage, elle veut être commis de bureau, c'est du gaspillage !" Écoutez là, c'est comme chacun veut le voir, moi je ne me sens pas gaspillée pantoute, je me sens utile parce que j'apporte quelque chose [...] je me sens plus appréciée et aimée et bien. Pour moi c'est pas du gaspillage, ça. C'est ça. Et en Colombie aussi, et en Amérique Latine, on a l'idée qu'il faut être professionnel pour être bien, il faut être de telle façon pour être correct. Moi, je suis arrivée comme ça, mais j'ai changé depuis que je suis arrivée ici, ça fait que je ne le vois pas... et à le refaire j'aurais fait journaliste, j'aurais fait autre chose, pas avocate, ça fait que écoute, je ne me donne pas le temps de retourner à l'école pour

faire journaliste et tout ça, mais je me donne la chance de faire quelque chose que j'aime faire. »
(Anna)

Parallèlement, les répondants soulignent que le Canada ce n'est pas le rêve américain¹¹². On y vit bien, mais la priorité accordée à la qualité de vie semble prendre le dessus sur l'accumulation économique proprement dite. Ainsi, cette relativité du statut va de pair, en quelque sorte, avec des ambitions de tranquillité et non plus seulement d'apparences ou d'acquisition matérielles. Nous observons une mise en perspective des priorités de vie. Pour ces répondants, la modification de leur statut professionnel a été relativisée à travers cette dimension. Peu importe ce qu'ils feront au Québec, leur choix sera davantage personnel que lié aux conventions sociales – selon lesquelles il faudrait être professionnel pour être bien... D'ailleurs, la possibilité de réorienter sa carrière, en réfléchissant pour la première fois – pour certains – à ce qu'ils souhaitaient « vraiment faire » est apparue comme une opportunité, un moment clé. L'accès relativement aisé aux études et la possibilité de démarrer une entreprise au Canada sont vus comme des éléments positifs.

« Nous avons eu la possibilité de nous regarder à l'intérieur, pour voir ce que réellement nous voulions. De cette façon, même si on a 50 ans – quand une personne a-t-elle la chance de recommencer et de tourner la page, où ? Quand ? » (no.15) (Jaime)

« Alors c'est comme la nécessité de tout le monde, moi-même, moi-même j'ai exploré mes choses, et j'ai appris beaucoup de choses, quand on allait au bureau des immigrants [C.I.E. Laurentides], les choses du « recodage »¹¹³ de la carrière par exemple, depuis mes fonctions administratives en éducation, mais qu'est-ce que je pouvais faire ? Quelles possibilités j'avais pour – pour sans changer complètement la profession – la réorienter. Ce mot je le trouve très valable, la réorientation de la carrière est un terme technique que j'ai appris ici et qui m'a enchanté, parce que c'est la réalité. » (no.16) (Mercedes)

3.2.3.2 Le destin et l'effort individuel

La notion d'agentivité ressort particulièrement lorsque nous abordons l'interprétation de leurs trajectoires. En effet, en dégagant les logiques d'énonciation, les logiques internes aux récits (cf. Demazière et Dubar, 2004) il est apparu que l'interprétation que les répondants font de leur parcours est balisée par la présence de certaines valeurs, conceptions du monde. Ainsi, cette « mise en sens », cette réflexivité permet de se redonner un pouvoir. Nous verrons l'importance d'acquérir une perspective sur sa position (se donner des points de repères), de donner un sens à sa vie, pour, par la suite, être en mesure de poser des choix, d'acquérir un contrôle sur sa vie.

Ainsi, cette étape de l'analyse a permis de mettre en lumière l'importance de la destinée (parfois nommée Dieu) mais aussi celle de l'effort personnel (valeurs méritocratiques) pour arriver à concrétiser ses projets.

¹¹² Les perceptions par rapport au contexte local et international seront discutées à la section 4.3.

¹¹³ Exercices de transfert de compétences utilisés lors de *counselling* d'emploi.

Cette tension entre la destinée et l'effort individuel est présente lorsqu'ils abordent tant les trajectoires d'insertion socioprofessionnelle que les trajectoires d'établissement (choix du lieu de résidence).

Cette « tension » est particulièrement visible au fil du récit de Jeronimo. En effet, cette « mise en scène » de sa trajectoire pourrait se lire selon deux axes. D'un côté se trouvent des valeurs associées à Dieu, la destinée, la valeur du travail, l'humilité – où les ruptures professionnelles s'expliquent en partie par « des accidents mis sur sa route », qui devaient lui faire comprendre quelque chose... De l'autre côté, nous retrouvons de façon tout aussi puissante la volonté personnelle d'agir, la progression professionnelle à travers l'effort individuel, et le déploiement de stratégies concrètes afin de bâtir son projet de vie et être reconnu.

Plus largement, au cœur des entretiens apparaissent des références à Dieu et à la destinée : « le futur oui, je le laisse beaucoup dans les mains de Dieu le futur » (no.17) (Jaime), « si Dieu nous a amené ici c'est parce que c'est lui-même qui nous a sélectionnés » (Karla). Ces références ne sont pas nécessairement énoncées directement à travers une « conception de Dieu », mais peuvent avoir été exprimées à travers la notion de destinée. Par exemple, Anna soulignait qu'elle ne souhaitait pas penser de façon précise à l'avenir, afin d'éviter la pression d'un espoir qui ne se réalisera peut-être pas, et de se laisser la possibilité du « hasard » : « peut-être que c'est la vie même qui va me le présenter » ou plus loin « on va voir qu'est-ce que la vie va m'amener. ». De même, cela peut prendre la dimension d'une « protection » qui ne s'explique pas autrement que par la croyance en quelque chose de plus fort.

« [Elle me dit] "toi, ce n'est pas un ange qui te protège, mais toute une légion d'anges" [...] Quand je veux faire des choses, d'autres choses encore meilleures arrivent et pour moi, comme tu dis, c'est incroyable et moi... et moi je ne m'en vante pas ni n'en profite, je dis que les choses arrivent. » (no.18) (Federico, ingénieur et entrepreneur, aujourd'hui conseiller technique en génie)

Mossière dans sa recherche sur une Église Pentecôtiste à Montréal souligne d'ailleurs le rôle des croyances dans l'interprétation de sa trajectoire d'établissement où les membres associent les difficultés vécues à une « raison supérieure », ce qui permet de « relativiser les obstacles qui jalonnent la trajectoire » (soumis 2006 : 20).

Parallèlement, nous retrouvons dans leurs récits la prégnance de valeurs accordées à l'effort individuel, à la persévérance même si cela implique de recommencer à zéro – en bas de l'échelle. « Ils doivent commencer à faire quelque chose pour monter comme professionnels » (Mariana). Ces valeurs renvoient à une conception où la mobilité professionnelle s'acquiert grâce à ses qualités individuelles. Cette vision peut aussi être liée à l'idée répandue selon laquelle le poids de la responsabilité de l'intégration incombe à l'individu (Castra, 2003; Dufour *et al.*, 2003; Fournier et Bourassa, 2004; Paugam, 1996, 2004 [1991]; Schnapper, 1996). À ce sujet, une recherche sur les perceptions des employeurs vis-à-vis des minorités racisées aux

États-Unis a fait ressortir une attitude similaire à l'endroit des Latinos. En effet, les Latinos étaient considérés par les employeurs comme plus « travaillants » et « adaptables » (que les Noirs Américains). Les employeurs « capitalisaient » en quelque sorte sur le rêve américain des Latinos (Shih, 2002-b). Également, plusieurs répondants ont souligné la valeur du travail, non pas seulement afin de se réaliser comme individu, mais aussi afin de briser l'isolement, être productif, contribuer à la famille : « j'aurais fait quelque chose pour ma famille » (Sarah), « C'est la première fois que je me sens utile, que je me sens même bonne » (Anna). Enfin, nous retrouvons des propos sur le respect dû à ceux qui occupent un emploi de « bas niveau », particulièrement vis-à-vis de ceux qui occupaient une bonne position (valeur liée à l'humilité).

« Il y a des personnes qui arrivent, et qui malgré leur position, ou la position qu'ils avaient là-bas, on peut voir qu'ils sont réellement entreprenants, alors tu dis bon, ça donne comme du courage. Que tu vois que si lui le fait, qu'ils sont allés nettoyer une maison, je serais incapable, parce que je vais être sincère avec eux [...] le ménage dans une maison, il y a des gens qui l'ont fait et de toute façon, on dit, bien, je les admire beaucoup, je les admire vraiment beaucoup, ils ont tout mon respect. Et en plus, ayant eu une bonne vie, une bonne position, ils ont eu à le faire, je les admire vraiment beaucoup. » (no.19) (Mercedes)

Les propos de Jeronimo traduisent manifestement ces valeurs où l'occupation d'un emploi de bas niveau est honorable, source d'orgueil à travers l'humilité assumée :

« Oui, une belle [expérience], marquante, j'en suis plein de satisfaction et d'orgueil. Parce qu'avec beaucoup d'humilité j'ai assumé tout cela, n'est-ce pas. J'ai récolté des fraises, j'ai récolté des concombres, j'ai récolté ehhh j'ai emballé des laitues. Mmmm, j'ai eu une jolie expérience, du respect pour les droits humains, parce que l'exploitation existe toujours au XXI^e siècle. » (no.20) (Jeronimo)

Il importe d'aller au-delà de cette apparente dichotomie entre les valeurs associées à l'effort individuel et la croyance en une destinée. Cette tension pourrait caractériser la « modernité avancée ». Charles Taylor (1998) développe l'idée que cette conception traverse nos sociétés – où nous balançons entre la responsabilité individuelle et l'explication par le destin, où la réflexivité de l'individu redonne sens à l'ordre établi.

« Il ne nous reste qu'une seule façon d'explorer l'ordre dans lequel nous nous inscrivons si nous voulons définir des sources morales, et elle passe par cet aspect de la résonance personnelle » Taylor, 1998: 238).

« Charles Taylor affirme que la meilleure interprétation de nous-mêmes, l'argumentation la plus libre d'illusions, convainc que la vie humaine a une signification en soi, qu'on ne peut ramener à une simple instrumentalisation, ni réduire à une vie animale et qu'on ne saurait définir en termes de liberté vide et sans contenu. Il lui semble aussi que "les sources morales les plus libres d'illusion" impliquent l'existence d'un Dieu, mais il lui reste, dit-il, à démontrer cela. » (Piotte, 2001: 225).

Maffesoli (2004) associe cette tension à la post-modernité où l'explication par le destin contraste l'individualisme marquant l'Occident d'aujourd'hui. « En fait, la force du destin ne fait qu'accentuer la montée en puissance de ce qui est impersonnel, le 'pré-individuel'. Ce qui est en jeu dans ce retour du destin, c'est

la négation même du fondement philosophique de l'Occident moderne : le libre-arbitre, la décision de l'individu ou des groupes sociaux agissant de concert pour faire l'Histoire. » (2004: 3).

Plus concrètement, Geneviève Fournier¹¹⁴ (2002) démontre, dans une recherche portant sur les discours de jeunes Québécois relativement à leur insertion socioprofessionnelle, le balancement courant entre des causes externes et internes. En effet :

« toute situation peut s'expliquer par le jeu d'influence de sources externes et internes dont l'effet potentiel et conjugué varie d'une situation à l'autre. Sous cet angle, se reconnaître comme le seul acteur causal de ce qui arrive est tout aussi inapproprié et renvoie à la notion d'omnipotence tout comme se reconnaître comme entièrement dépendant du hasard ou des facteurs de contingence s'associe à l'impuissance et à l'aliénation. » (2002 :370).

Dans le cadre de sa typologie des discours des jeunes, elle relève la présence de propos où la destinée est reine et d'autres où l'individu est central. En fait, cette typologie n'est pas non plus exclusive, et un individu peut avoir, à des degrés différents, divers types de croyances simultanés. Les discours de nos répondants sont similaires et se rapprochent de sa typologie des croyances qualifiées de « pro-active » où :

« Le travail et le marché de l'emploi sont envisagés dans leur contexte et de façon plus complexe. Les aspects individuels et les facteurs environnementaux servent à interpréter les événements et à exprimer la réalité. L'individu considère l'impact de ses efforts personnels non plus comme un absolu mais davantage en tant que possibilité d'action sur un milieu toujours changeant et offrant diverses opportunités. En fait, le sujet se trouve en mesure de mettre les faits en relation. Il est en mesure d'établir un projet professionnel à plus long terme, accepte de différer les gratifications possibles et envisage des stratégies afin d'atteindre ses buts. Exemple: "Ma réussite professionnelle dépend de mes efforts et des réalités plus ou moins contraignantes du marché du travail." » (2002 :378).

En bref, cette tension retrouvée au sein des discours des répondants ne semble pas exclusive à une situation d'immigration, ou à une origine nationale ou ethnique particulière. Au contraire, les interprétations qu'ils font de leurs parcours d'établissement semblent être de l'ordre de « la modernité », combinant des causes externes – ou indépendantes de l'individu (causes structurelles ou liées à la croyance) – et des causes internes, relevant de l'effort individuel ou du parcours particulier de chacun.

Conclusion

L'analyse des trajectoires d'insertion des 74 immigrants universitaires originaires de la Colombie et vivant dans les Laurentides, qui ont reçu les services du C.I.E. Laurentides, permet de discerner les convergences et distinctions par rapport à ceux vivant dans d'autres régions ou pays. Nous avons entre autres constaté que le niveau de scolarité est une variable clé pour la requalification socioprofessionnelle mais aussi pour la rapidité d'accès au marché du travail. Ces difficultés plus prononcées vécues par les universitaires

¹¹⁴ Directrice du Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT-Laval).

immigrants – temps de recherche d'emploi plus long, déclassement initial plus prononcé – trouvent donc écho dans d'autres recherches et ne semblent pas spécifiques aux Laurentides (Chiswick *et al.*, 2002; Renaud et Cayn, 2006). Néanmoins, habiter dans une région où il n'y a pas d'université et où les transports en commun desservent inégalement les municipalités, pourra jouer un rôle de frein à la mobilité professionnelle. Parallèlement, la structure économique locale peut agir en faveur ou défaveur de certains profils professionnels. Au chapitre suivant, nous verrons de quelle façon les répondants mettent en perspective leur situation par rapport à ces facteurs spécifiques influençant leur intégration en emploi.

Le sentiment de déclassement dépend de multiples facteurs. La transition professionnelle – et parfois la réorientation de carrière – n'est pas vécue de façon uniforme. Des immigrants vivant cette transition – expérimentant l'obtention d'emploi de moindre niveau – pourront aussi l'interpréter et le vivre de façon positive. Les propos pourront varier selon la trajectoire pré-migratoire, les projets d'insertion escomptés et le moment de la migration. Le chapitre suivant permettra d'approfondir cette dimension de la relativité du sentiment de déclassement.

L'analyse des récits a permis de souligner l'importance de la réflexivité à travers la réinterprétation de leur trajectoire socioprofessionnelle, à partir de valeurs, donnant sens au chemin parcouru. Ces valeurs sont notamment liées à la relativité des titres, à l'importance de la destinée (et parfois de valeurs religieuses), à la possibilité de progresser à travers l'effort individuel, la persévérance et l'humilité (aussi liée à la valeur du travail). Leurs conceptions sont mises en perspective à partir de facteurs concrets issus de leurs milieux de vie, qui peuvent favoriser ou limiter leurs actions, leurs projets professionnels (nous l'aborderons de façon détaillée plus loin). Ces réinterprétations trouvent écho dans une conception du monde partagée, issue en partie de la modernité, balançant entre le poids accordé à la responsabilité individuelle et les causes externes – qu'elles soient de niveau « structurel » (État), ou « providentiel » (dieu, destin). À travers ces réinterprétations, la centralité du choix individuel et de la reconnaissance est fondamentale.

CHAPITRE 4 : RELATIVITÉ DE LA DISCONTINUITÉ PROFESSIONNELLE PAR RAPPORT À L'ENTOURAGE ET AU CONTEXTE

Introduction

Ce chapitre explorera plus à fond les perceptions entourant la rupture professionnelle induite par la migration. Nous avons vu que les trajectoires d'établissement sont réinterprétées à partir de valeurs, liées particulièrement à la socialisation pré-migratoire. Ces valeurs se rapportent notamment à des croyances (religion) et à des modèles de socialisation – où le statut, les titres professionnels sont relativisés. Par ailleurs, la migration a aussi pu occasionner une modification des valeurs, le temps jouant également un rôle dans la modification des perceptions. De la sorte, des éléments de leurs trajectoires pré-migratoires vont influencer leurs perceptions actuelles. Les prochaines analyses se concentreront sur des interprétations qui ont été élaborées à partir de la prise de contact avec le contexte local.

Les universitaires colombiens ont mis en perspective leur vécu et leurs expériences socioprofessionnelles à partir de nombreux éléments. Cette mise en contexte semble avoir été une étape permettant d'expliquer et de comprendre les difficultés d'insertion, ainsi que de saisir les limites ou les frontières des possibles. L'ensemble des répondants a relativisé, spontanément, les difficultés vécues sur le marché du travail. En fait, un balancement constant s'est opéré entre l'expérience commune vécue comme immigrant (situation illogique, discrimination) et une situation qu'il faut comprendre, des difficultés qu'il faut saisir (période d'adaptation nécessaire, structure du marché du travail, etc.) afin de ne pas vivre de 'frustration inutile'¹¹⁵. Aussi, l'importance de mettre en perspective ce qu'ils vivent, avec ce que vivent d'autres Colombiens, d'autres personnes immigrantes, à un niveau local ou international est prépondérant. Nous présenterons dans un premier temps leurs arguments sur la relativité du déclassement socioprofessionnel, qui s'explique par différents facteurs, et qui peut parfois, pour certains, être un choix. Dans la deuxième partie, nous relèverons néanmoins les difficultés qui ont été pointées, liées à l'immigration et parfois à la discrimination. Pour terminer, nous aborderons la relativité de la discontinuité professionnelle selon le contexte international, national ou local, dans les Laurentides. Cette rationalisation de leurs parcours reflète bien la réflexivité sous-jacente.

4.1 Relativité selon le type de profession et le niveau de français requis pour un professionnel

La plupart des répondants s'entendent pour dire que la facilité d'accès à sa profession pré-migratoire au Québec-Canada dépend du type de profession exercée. Ce qu'ils soulignent va dans le sens du phénomène de « transférabilité » des compétences (Bauer et Zimmermann, 1999; Chiswick *et al.*, 2002) où « these skills

¹¹⁵ Expression d'Anna.

are not fully rewarded in the receiving country because human capital investments contain country-specific components which cannot be easily transferred between different countries. » (Bauer et Zimmermann, 1999: 1). Ainsi, certains répondants font la distinction entre des professions « universelles » – qui peuvent s'appliquer internationalement, et d'autres « locales » – qui dépendent de connaissances spécifiques à un milieu.

« Ça dépend de la profession. Je pourrais te dire que ça dépend de la profession, si la profession était médecine ou génie ou bien... une profession qui pourrait être universelle, qui n'aurait pas à être spécifiquement d'ici, oui c'est... ça donne comme... ça donne à penser... celui qui ne peut pas se réaliser où il va. Maintenant, si c'est un médecin, qui vient de l'extérieur avec ce type de profession, il ne va pas s'en aller et arriver... et s'installer au Québec, c'est pour une raison, ce n'est pas parce que ça été mal dans sa médecine ou parce que ça allait mal dans sa résidence, c'est plutôt pour une raison majeure. Alors à partir de là on entrerait pour voir son passé, et on commencerait à voir les raisons, si c'est un problème politique, c'est sûr que... il viendra en souhaitant continuer [sa profession]. S'il est ingénieur, [...] si c'est un médecin. D'autres carrières comme par exemple administration d'entreprises, sciences humaines, droit, qui sont beaucoup plus locales, c'est beaucoup plus difficile [...] » (no.21) (Jaime)

Certains secteurs d'emploi peuvent en outre être plus porteurs au niveau de la possibilité de progression professionnelle. Par exemple, Mercedes souligne cette opportunité offerte dans le milieu de l'éducation, contrairement à d'autres domaines. Un professeur au Québec peut progresser et obtenir éventuellement un poste de direction. La différence entre les professions peut aussi s'expliquer par le niveau de français requis. Mercedes recommanderait l'immigration au Québec à certains de ses amis qui pourraient travailler en enseignement des langues : « je dirais une telle – les yeux fermés– elle pourrait venir, s'ils me demandent, oui ce serait possible de venir parce que réellement, un diplômé universitaire ici a des possibilités, presque immédiates. » (no.22). Mais elle ne conseillerait pas l'expérience à ses amies ayant étudié en sciences sociales :

« La diplômée en sciences sociales peut réussir à obtenir sa licence (son niveau) mais il faudra qu'elle parle le français. Et la... elle est psychologue [...] Ehhh, trouver un emploi comme psychologue, non, ça n'a rien à voir, rien à faire, c'est très, très loin de ...» (no.23) (Mercedes)

Le type de langage utilisé dans le milieu de travail est aussi mis de l'avant comme facteur explicatif. Un langage plus technique serait plus « universel », particulièrement pour les professions en sciences et génie :

« C'est plus difficile par exemple [de] parler [de] philosophie, [de] littérature ou d'histoire, c'est une chose, parce qu'un professionnel de... un professionnel d'histoire qui parle français avec un professionnel d'histoire d'ici... c'est pas bilingue... et... la même chose avec les personnes qui travaillent en droit, les avocats, c'est autre chose. Mais les personnes des sciences pures, médecins, ingénieurs, techniciens, je pense que le problème est minimum. Parce que c'est une langue très universelle, je peux le comprendre. » (Jesus, ingénieur, professeur et directeur, aujourd'hui auxiliaire d'enseignement à contrat)

D'ailleurs, lorsque nous demandions quel était le défi pour tout nouvel arrivant au Québec, l'apprentissage de la langue française était un élément unanime. Jaime nous a souvent signifié combien il était frustrant de

ne pas la maîtriser suffisamment, l'empêchant de parler de façon nuancée. Même pour un emploi non spécialisé, le français est nécessaire : « y compris pour n'importe quel travail [...] même comme laveur de vaisselle... il a besoin du français québécois ! » (no.24) (Jaime). Par ailleurs, plusieurs ont mentionné qu'ils auraient souhaité une formation en français plus élaborée, ou même une formation spécifique pour les professionnels, permettant de mieux développer le langage propre à leur milieu de travail. Les besoins particuliers des professionnels ne seraient pas comblés à travers la formation de base en francisation offerte présentement par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Leurs propos vont dans le sens de nombreuses recherches qui soulèvent le facteur linguistique pour des professionnels immigrants allophones (Lebeau et Renaud, 2002; McAll, 1992). Cette dimension est accentuée en région étant donné les choix limités de cours de perfectionnement en français offerts aux immigrants.

4.2 L'immigration : une expérience partagée

« Essayer de s'établir dans ce qu'il considère être, être sa plus basse limite, basse donc, pas mauvaise, plus basse. Et pour commencer non ? Pour commencer ce qui va être son coussin donc pour démarrer, c'est un processus, pouvoir définir que je peux commencer à partir d'ici, je peux commencer de là sans que mon estime de moi ne se trouve très abîmée. Sans que mon orgueil ne soit trop (rires)... ce sont trop de choses, spécialement pour celui qui est professionnel. [...] Et les moments arrivent où on se dit : "bon, il faut le faire". Je veux dire, si on est immigrant, c'est un moment par lequel nous avons tous à passer et c'est de faire quelque chose que, que nous n'aimons pas, que nous n'avons jamais pensé faire. Jamais nous n'avons pensé devoir survivre de cette façon, en faisant ce travail, mais on a dû le faire. Alors la question c'est de l'assumer sans trop d'amertume (rires). Que non, ne pas me laisser affecter par... ne pas me laisser dépasser, bien sûr ça t'affecte mais que ça ne te dépasse pas, ne pas te laisser dépasser par les circonstances. » (no.25) (Mercedes)

Un élément intéressant, que nous avons constaté au sein des discours de nos répondants, est la simultanéité de leurs perceptions. Nous nous expliquons. Myriam Hachimi Alaoui (2006) a analysé la manière dont des migrants Algériens ont vécu et interprété leur insertion socioprofessionnelle à Montréal, caractérisée par une déqualification systématique les premières années, sinon même définitive. Ainsi, certains de ces Algériens l'ont vécue comme une épreuve, une expérience négative, « dans les termes du malheur [soit la] carrière brisée », et d'autres l'ont vécue sur un « mode positif, comme une étape inhérente à une carrière d'immigrant », où il est possible de progresser ou de trouver des satisfactions à sa nouvelle profession. En fait, nous retrouvons les deux modes d'interprétation au sein de nos entrevues, mais – singulièrement, si on le compare aux résultats de cette étude – de façon simultanée. En effet, l'expérience de l'immigration met en perspective les difficultés vécues au niveau individuel et les propos des Colombiens de la présente enquête sont parfois très critiques sur des situations illogiques de reconnaissance (entre autres du gouvernement ou des employeurs), voire même de racisme. Parallèlement, un fort optimisme, une confiance en l'avenir et en la possibilité de concrétiser ses projets de vie sont présents. La relativité n'exclut

pas le sens critique et... l'espoir. Nous verrons aussi plus loin comment leur situation est relativisée à travers l'expérience de l'immigration non seulement au Canada, mais à travers le monde. « Comme immigrant », termes qui se répètent au fil des entretiens, met en perspective les obstacles rencontrés ou les adaptations nécessaires. Ainsi, esprit critique et confiance en l'avenir (optimisme) sont ici inter-reliés. Un angle d'analyse basé uniquement sur l'esprit critique des Colombiens, sur les difficultés vécues aurait été en ce sens déformé...

Nous soulèverons dans un premier temps comment les répondants relativisent leur position sur le marché du travail à partir d'éléments qui peuvent se comprendre, notamment liés à l'immigration. Dans un deuxième temps, nous expliciterons l'esprit critique des Colombiens universitaires rencontrés vis-à-vis de ce qui est vécu comme immigrant et comme professionnel. Nous verrons que ces deux positions ne sont pas contradictoires.

4.2.1 Des difficultés 'logiques'

Nous retrouvons d'un côté une explication considérée par nos répondants comme 'logique' et liée à l'immigration, à l'instar de la « carrière de l'immigrant » telle que documentée par Hachimi Alaoui (2006). Les Colombiens rencontrés sont d'accord sur le fait que certains types de professions requièrent des connaissances spécifiques au milieu : il y a des lois et réglementations, un système qui existe et dans lequel il faut apprendre "à entrer"¹¹⁶ – en plus du français dont la problématique a été soulignée plus haut. Par exemple, être ingénieur au Québec ou en Colombie, ce n'est pas la même chose pour Alberto. Il ne se considère pas ingénieur au Québec, ne connaissant pas les lois et réglementations du pays. Il nous rapportait une discussion avec un collègue qui un jour lui a demandé :

« "C'est vrai que t'as un bac ?" Oui. Mais pas ici, je n'ai pas un bac ici, je ne peux pas travailler comme ingénieur ici. Je ne connais pas toutes les choses qu'il faut savoir pour être ingénieur ici. Je ne connais pas le milieu de travail je ne connais pas les lois, je ne connais pas... [...] peut-être plus tard, mais pas maintenant. " Mais ta formation c'était un bac ?". "Oui, en Colombie, oui." (Alberto)

Ou pour Anna relativement à la profession d'avocate :

« Ici je ne suis pas avocate. Ça reste qu'ici pour être avocat, il faut faire partie du Barreau. Ici je ne le suis pas. [...] Si tu veux qu'on te reconnaisse comme ça, il faut que tu fasses toutes tes choses comme un avocat du Québec. » (Anna)

Des étapes liées à la reconnaissance formelle doivent être réalisées (évaluation comparative des études effectuées hors Québec par le MICC, validation des titres dans le cas de professions réglementées, etc.). Ces étapes sont logiques même si « ça dérange » :

¹¹⁶ Expression d'Alberto.

« Ma profession... même... la profession, je comprends vraiment ... les Ordre de psychologues... ça me dérange... mais c'est logique... Parce qu'en Colombie, ça n'existe pas mais... parce que tu sors de l'université puis... tu t'enregistres dans le ministère de la santé et tu restes là. Et c'est juste toi qui le fais. Ok. Ici, c'est comme tu m'avais dit au début, c'est ouvert. Tout le monde peut faire la thérapie mais... pour travailler comme psychologue, il faut vraiment être dans l'Ordre... Puis maintenant, je le comprends... Je suis complètement d'accord. Puis, je suis complètement d'accord. Puis on devrait faire la maîtrise puis tout ça parce que moi, j'avais pensé à faire la maîtrise en Colombie avant de... partir [...] » (Sarah)

Cette reconnaissance formelle peut parfois même être considérée comme 'facile' à partir du moment où l'on connaît les procédures sous-jacentes. Le chapitre 5 nous permettra d'approfondir l'enjeu de l'information dans le cadre de stratégies de recherche d'emploi (section 5.2.3). Face aux procédures administratives du gouvernement, Jeronimo privilégie de « jouer le jeu » en s'immergeant dans le système. Autrefois notaire, il a plutôt décidé de monter son entreprise, ce qui lui permettra de « se construire une reconnaissance économique » dans un premier temps : « je dis qu'il faut se submerger dans le système, parce que tu ne peux pas te battre contre un système. [...] et je lutte pour mes choses, parce que sinon je ne vais pas... les autres ne vont pas me donner d'espace... » (no.26). Dans cette même optique, analysant les possibilités offertes par « le système » de réglementations du gouvernement et des ordres professionnels, des stratégies peuvent être élaborées afin d'accéder à un type de profession plutôt qu'un autre sur la base de la facilité d'accès ou non à la profession envisagée. Par exemple, Federico envisage d'obtenir ses cartes de la Commission de la Construction du Québec (CCQ) afin de pouvoir exercer comme électricien éventuellement, démarche plus rapide et moins onéreuse qu'ingénieur, qui est toutefois maintenue comme objectif éventuel (nous le verrons plus loin dans le cadre des stratégies mises en oeuvre au Chapitre 5). Sarah travaille comme intervenante du milieu et formatrice, ce ne requiert pas de permis d'exercice, contrairement à psychologue. Mercedes a fait les démarches afin d'obtenir le permis d'enseignement au niveau secondaire, mais aussi celui d'éducatrice en garderie, qui a été envisagée comme une éventualité un temps – s'offrant ainsi une option supplémentaire. (L'importance des choix dans l'élaboration de stratégies professionnelles sera abordée au chapitre suivant, section 5.1.1.3).

Comme immigrant, les difficultés sont appréhendées d'avance, ou réalisées sur place. Dans tous les cas, la réalité du travail de "survie" ou du travail dans un domaine différent est une possibilité connue des répondants rencontrés, qu'ils seront éventuellement amenés à expérimenter, si ce n'est déjà fait... Cela pourra se faire selon la pression économique du moment ou bien parce qu' « il fallait commencer quelque part » (Anna).

« La situation économique c'est déterminant. Il y a un moment où vous devez prendre la décision. [...] c'est 'l'afan'¹¹⁷ de l'argent, ça c'est une chose. C'est une chose, c'est très objectif, c'est très correct [qu'une personne prenne la décision de le faire]. » (Jesus)

« On sait qu'à tout le monde ça va lui arriver [de faire le ménage de maisons, de travailler dans un emploi de bas niveau], il y a des étapes que tu devras passer. » (no.27) (Mercedes)

En fait, on comprend les gens qui le font et on les respecte (cf. section 3.2.3 interprétations liées aux valeurs d'humilité). Dans d'autres cas, on le fera parce qu'il n'y a pas d'autre option ou parce qu'on estime que ce type d'emploi nous apportera quelque chose (sur l'apport de ces emplois, cf. section 3.2.2). Parallèlement, la situation peut aussi être illogique et difficile à vivre. Rationaliser l'obligation de passer par différentes étapes n'exclut pas la critique des obstacles qui jalonnent les parcours. C'est ce que nous allons aborder dans la section suivante.

4.2.2 Des difficultés 'illogiques'

Nous avons entendu des termes comme c'est 'frustrant', 'dur', 'illogique', 'grave', 'déshumanisant', 'c'est pas simple', c'est un 'recul', une perte de temps et une perte financière pour l'immigrant et pour le gouvernement relativement à tous les efforts investis dans les études et la carrière. Voici quelques exemples des propos tenus en ce sens.

Pour Jesus, c'est un problème illogique, surtout dans les cas de professions « universelles ». Par exemple, pour un médecin, le corps humain est le même. Il peut y avoir certaines logiques, selon les professions, mais il y a un problème de fond qui ne s'explique que par le protectionnisme et le manque de reconnaissance du gouvernement et des employeurs. Pour Anna, c'est une situation qu'elle comprend maintenant, mais elle aurait souhaité avoir une meilleure orientation, plus d'informations dès le départ, afin de lui éviter des frustrations inutiles (cf. section 5.2.3 sur les enjeux de l'information). Pour Karla, il y a une déqualification qui se situe à plusieurs niveaux, mais dont les racines sont liées aux compétences linguistiques. En effet, les employeurs évaluent leurs compétences sur le critère de la langue plutôt que sur leur savoir-faire comme professionnel. Une des conséquences sera l'occupation d'un emploi déclassé, la seule option qui s'offre à un professionnel immigrant.

« La déqualification de base c'est la langue. Au niveau des connaissances, je considère que beaucoup de professionnels arrivent ici avec une richesse spectaculaire, mais en raison de ce même encadrement qui existe, ils ne permettent pas que ces gens puissent apporter, mais ils doivent plutôt s'ajuster à ce qu'il y a. Dans cette partie là je vois, ehhhh, je crois que nous sommes tous arrivés avec l'empressement de travailler, et d'escalader rapidement jusqu'où nous étions et plus, mais une personne qui a eu à laisser son... administration, son droit, son... peu importe

¹¹⁷ Afán signifie en espagnol « empressement », possiblement énoncé comme dérivé de l'expression en espagnol *afán del lucro* qui signifie « l'appât du gain »...

quelle profession, pour laver de la vaisselle, pourquoi? Parce que c'est la seule chose qui s'offre, c'est la seule chose qu'il y a. » (no.28) (Karla)

En outre, elle considère qu'il n'y a pas assez d'investissement du gouvernement afin d'orienter et soutenir les personnes immigrantes vers leur profession. Un peu plus coûteux à la base, cela permettrait aux professionnels issus de l'immigration de se situer plus adéquatement sur le marché du travail.

Je pense qu'il devrait y avoir, quoique je sais qu'ici à St-Jérôme ce n'est pas possible, je ne sais pas si ça existe à Montréal, ce sont des cours de francisation comme langue en tant que telle, mais aussi avec un langage technique. [...] [avec] 3 à 5 niveaux de plus qui sont plus par profession, afin d'avoir le vocabulaire et l'écriture, pour le préparer. Ça peut être un peu plus de temps, un peu plus d'investissement mais les gens seraient beaucoup plus contents et seraient mieux positionnés. L'autre chose, c'est de faire... les stages, je pense, comment une personne apprend ? Par la pratique. Tu es avocate, viens par ici dans un cabinet ou une autre chose, travaille ici. Ça n'existe pas, ou bien c'est parce qu'on sent qu'il ne peut y avoir autre chose, il y en a peut-être... Il y a beaucoup de choses que... chaque personne développe tellement de chose qu'on ne sait pas – je suis professeure et j'ai développé l'administration et je ne suis pas administratrice. » (no.29) (Karla)

En guise d'illustration, sur cet aspect de l'évaluation des compétences professionnelles de l'immigrant dans son ensemble, et non pas seulement selon le niveau linguistique, deux mots sur une situation vécue par Mercedes – qui l'a mentionné sans nécessairement remettre en cause ce processus de sélection. Elle avait envisagé un jour travailler dans des magasins, comme commis, étant donné que les démarches de recherche d'emploi en tant qu'enseignante n'aboutissaient pas. L'employeur, un magasin de grande surface, l'a reçue en entrevue. Elle a été rappelée quelques mois plus tard pour la dernière étape de la sélection : un examen de français écrit – pour être commis étalagiste. Elle nous disait que certaines sections étaient particulièrement difficiles, au niveau du vocabulaire utilisé. L'employeur ne l'a jamais rappelée...

En fait, certaines réglementations gouvernementales (canadiennes ou québécoises) peuvent engendrer des situations difficiles à comprendre. Ainsi, une comparaison singulière a été soulevée par Karla concernant ses collègues de cours – Canadiens ! –, suivant également une formation pour un pré-requis à l'obtention du permis d'enseignement québécois.

K: Et la connaissance n'est pas plus claire avec les cours que je fais, mes compagnons sont réellement du New Brunswick, de l'Ontario et ils ont souffert la même chose que moi. Leurs études n'ont pas été reconnues non plus.

MJ : Ils sont immigrants aussi ?

K : Ils se considèrent comme des immigrants.

MJ : Ah ! Parce qu'ils ont étudié ici ?

K : Parce qu'ils ont étudié au New Brunswick ou en Ontario – mais c'est illogique, ils sont Canadiens, que tu me dises que je suis venue de la Colombie, ok. Mais qu'une personne à une demi-heure de Saint-Jérôme¹¹⁸ est... et qui ne lui reconnaissent pas... ça pour moi c'est non... (no.30) (Karla)

¹¹⁸ La frontière sud-ouest des Laurentides touche la province ontarienne. En Ontario, des réglementations relatives à l'exercice de certaines professions sont différentes du Québec, telle que l'enseignement.

Pour Alberto, il faudrait trouver des solutions à cette situation, plus prononcée encore dans les Laurentides comparativement à Montréal : « Il y a des professionnels ici qui sont sous-utilisés et il va falloir faire quelque chose pour profiter de ça, ils sont déjà formés, ils sont déjà préparés ». Selon lui, cela devrait progressivement s'améliorer « petit à petit », avec notamment la présence grandissante d'immigrants en région, ce qui créerait une dynamique favorable à une plus grande ouverture. Nous reviendrons sur l'aspect régional un peu plus loin.

4.2.3 La non-reconnaissance

Obtenir du travail dans sa profession, ça c'est le défi. (no.31) (Karla).

Tel que mentionné, il y a un accord pour dire que les professionnels sont des cas à part comparativement aux autres niveaux d'emploi. Les compétences d'une personne ayant un métier ou une technique sont plus rapidement et plus facilement reconnues sur le marché du travail (Chiswick *et al.*, 2002). Très peu des répondants de la présente enquête connaissent d'autres immigrants ou d'autres Colombiens professionnels qui ont réussi à retrouver leur profession pré-migratoire. Ils croient néanmoins qu'il est possible de réussir, de réaliser ses projets, avec des efforts et des sacrifices. L'explication qu'ils donnent au « sous-emploi » a souvent été liée à de la discrimination (quoique parfois elle soit difficile à nommer – comme nous verrons, certains pèsent leurs mots), ou à du protectionnisme. Selon eux, les conséquences sont : une perte financière pour le gouvernement, une perte en termes de capital humain et une perte de temps et d'énergie pour le migrant qui doit faire les démarches afin d'être reconnu. Dans le cadre de cette recherche, nous ne souhaitons pas nécessairement aborder ce type de problématique, qui a déjà été abondamment documenté (cf. section 2.1.4). Il s'agit néanmoins d'une réalité pertinente, qui s'articule dans la mise en sens des trajectoires des Colombiens rencontrés.

« Tous ont continué leur travail dans leurs... leurs professions originales ? Je crois que nous sommes très peu à l'avoir obtenu, pourquoi ? S'il y a des entreprises ici, pourquoi ne sont-ils pas embauchés ? Parce que je sais qu'il y a des économistes, et qui sont bons, de ce que nous avons vu, ils sont en train de travailler comme ouvrier, en ayant la capacité... les mathématiques... les numéros sont identiques ici ou à Capharnaüm. Et pourquoi non, non pourquoi non ? Ça c'est la question. » (no.32) (Karla)

Sauf Margreth, tous ont évoqué la discrimination à un niveau ou un autre – sans toujours la nommer. Certains ont pu, par exemple, s'être sentis mis à l'écart pour des raisons qu'ils n'expliquent pas, ou avoir ressenti un malaise parce qu'un collègue n'avait pas la patience nécessaire de donner des directives dans un français qu'ils peuvent comprendre. La distinction relativement à la position de Margreth pourrait s'expliquer du fait qu'elle est arrivée plus récemment, depuis un an et demi seulement. Elle débute ses démarches de recherche d'emploi et n'a pas encore vécu de longues expériences sur le marché du travail. Son premier emploi a été un remplacement dans son secteur d'expérience. Elle a l'espoir de poursuivre en

ce sens. Pour elle, la problématique se situerait davantage au niveau de l'information et de la désinformation, tant du gouvernement que des autres immigrants, notamment colombiens (voir chapitre 5). Selon elle, il faut accepter qu'être immigrant amène ses différences. D'un autre côté, les autres répondants sont ici depuis une plus longue période ou ont tous été sur le marché du travail plus de 6 mois.

La discrimination a donc été évoquée directement ou indirectement par des commentaires sur les difficultés en milieu de travail ou en milieu scolaire. Cela se traduira par exemple par l'impatience de certains collègues relativement à leur niveau de français. Jaime s'est senti mal à l'aise quand on lui donnait des directives dans un langage compliqué et où « comme on ne peut pas bien s'exprimer en français, alors on commence à te traiter peut-être comme si tu étais un handicapé, comme si tu avais certaines limitations... » (no.33). Une des insatisfactions de Federico est que personne ne prend le temps de lui parler en français – ce qui limite ses possibilités de s'améliorer et donc de progresser professionnellement. Les répondants soulèvent aussi la fermeture d'employeurs qui ne sont « pas habitués » à travailler avec des personnes immigrantes. Il y a aussi une « discrimination passive » où les idées ne sont pas reconnues : on constate un mépris¹¹⁹ latent qui se traduit par une violence symbolique. Mercedes en a longuement parlé, et à différents moments, de cette mise à l'écart et de cette violence symbolique qui s'aborde la confiance en soi. En voici quelques extraits :

« Ça ne te blesse pas, le sang ne coule pas, au moins pas physiquement, mais dans l'âme oui et dans le moral aussi... [...] Tu entres avec des idées, de participer, d'être écouté et c'est très difficile, c'est très difficile. [...] Réellement c'est un peu de mépris, en vérité l'expression est 'mépris'. La réalité est celle-là, de fait... [...] Dans ce sens-là on a besoin de beaucoup de patience [...] Mais c'est un acte de violence, oui, c'est une force de violence. Ce sont des impressions mais elles sont là, elles sont là [...] c'est une manière de discrimination plus passive, pas agressive : "Ay ! On ne te veut pas parce que", non... mais le fait d'ignorer, de lever ici un type de mur, qu'il soit de verre, très propre, très joli, dans tous les cas – l'autre est là et toi ici – c'est évident. [...] on sent que "Ay !" C'est que nous pourrions réellement faire des choses qui ne sont pas absurdes, mais ils te font sentir que c'est absurde. [...] c'est le préjugé de toute façon, non ? Le préjugé que si moi, comme immigrante, je te dis qu'on peut faire ça, ils vont me dire "vous êtes d'un pays sous-développé, le mien est un pays développé", ce genre de choses. La réponse est toujours : "mais ici on le fait de cette manière".» (no.34) (Mercedes)

Les commentaires de Karla ont été nombreux et percutants sur la question de la discrimination. Elle traduit ces situations par un manque de respect ou un manque d'amour vis-à-vis de l'être humain¹²⁰... Elle a soulevé plusieurs exemples concrets de situations qu'ils ont vécues, elle et son mari. Situations de discrimination ouverte qui nous a « étonnée » :

« Parce que tu es Québécoise, à un étranger il lui arrive beaucoup de choses que vous ne pouvez pas vous imaginer. [...] Il y a une chose que j'aimerais qui soit claire, quand quelqu'un est nouveau dans un pays, ils abusent, ils en profitent. [...] comme il ne connaît pas ses droits, pas dans ce

¹¹⁹ *menosprecio*.

¹²⁰ *Falta de amor hacia el ser humano*. Rappelons que des valeurs fortes liées à ses croyances religieuses sont présentes tout au long de l'entretien.

secteur, il n'y a pas de bon guide, non non, on ne s'imagine pas que les gens puissent abuser. » (no.35) (Karla)

Ou de l'arrogance de la part de Québécois qui ne peuvent concevoir qu'une personne immigrante réussisse professionnellement, là où un Québécois a échoué :

« Dans le cours de français, quand nous étions en classe, parlant de ce que chacun aimerait faire et telle et telle chose. Alors je veux enseigner, et la professeure a été très arrogante et elle m'a dit : "et vous, où croyez vous travailler ?". "Et bien, quelqu'un doit toujours commencer par l'école primaire ou secondaire, quoique je vienne de l'université, mais je sais que je dois commencer d'en bas, en bas, je dois commencer par l'école primaire ou secondaire, ensuite le cégep, et ensuite j'arrive à l'université". Elle m'a dit : "Regardez, oubliez ça, arrêtez de rêver, revenez dans la réalité, si moi je suis professeure de français avec un doctorat et que je n'ai pas pu entrer au collège, comment une immigrante qui ne parle même pas français pourrait réussir à obtenir un poste au collège?" (no.36) (Karla)

Pour Mariana et Sarah, cette discrimination est davantage liée à la religion qu'à leurs origines. Elles ne sont pas personnellement senties discriminées, du fait d'être Colombiennes ou immigrantes, mais plutôt en raison de leurs croyances : les Québécois « ne sont pas trop ouverts à la religion »¹²¹. Reprenons les propos de Mariana qui dit ne pas avoir vraiment vécu de discrimination ouverte – quoiqu'« il y a un petit peu la discrimination pour les Noirs » – mais qui l'a surtout ressentie à l'égard de ses croyances :

M : Mais... mais il n'y a pas une discrimination ici ouverte, mais il y a une petite chose parce que encore il y a des personnes qui pensent que l'immigrant arrive ici pour [enlever] le travail à des personnes... originaires, du pays. [...] mais ça ne se voit pas beaucoup [...] Et il y a... une autre discrimination [...] c'est la religion. [...] Et moi je l'ai sentie.

MJ : Est-ce que tu as eu des commentaires ?

M : ... Il y a des moments que... parfois, parce que vous pensez différent, vous pensez qu'il y a un Dieu et... c'est ça. [Je l'ai vécue dans] le travail plus que dans d'autre chose. [...] je l'ai sentie, oui, vraiment. [...] En plus la religion ici, c'est quelque chose comme... je suis catholique, mais... les personnes ne savent même pas c'est quoi d'être catholique... Et les personnes ne savaient pas... [...] Hum. Moi oui, je l'ai sentie vraiment, vraiment, vraiment. Et dernièrement plus. Et le fait que des fois, ça a donné des [problèmes au travail] (Mariana, sociologue et coordonnatrice dans des organismes communautaires, aujourd'hui intervenante dans le communautaire, à contrat)

En guise de synthèse sur cet aspect des contraintes liées à l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes, qui peuvent tout à la fois se comprendre, mais aussi sembler illogiques, les propos de Jeronimo illustrent bien cette tension. En effet, pour reprendre les termes mêmes de Jeronimo, on peut observer le phénomène depuis « un angle personnel, par l'histoire de vie » où l'effort individuel permet de construire ses projets et progresser au Canada. De l'autre côté, le point de vue social, où le gouvernement n'apporte pas nécessairement le support adéquat, ou si support il y a, ce sera à travers une lourdeur administrative... En ce sens, les propos de Jeronimo résument bien les deux niveaux de perceptions relativement au déclassement initial, soit le niveau individuel – qui se comprend, où l'individu peut se réaliser par sa volonté et ses efforts– et le niveau social, qui peut sembler absurde :

¹²¹ Expression de Sarah.

« Comme homme en tant que tel, je suis capable de faire n'importe quoi dans la vie [...] J'ai construit mes choses, on peut dire que j'ai construit mes choses, ce dont je rêvais dans ma vie. Il faut que j'y mette tout [...] Ok, c'est le point de vue humain, le point de vue social m'apparaît être absolument absurde, n'est-ce pas ? C'est absurde parce que je penserais que je suis un être individuel et que comme individu j'ai surgi, par mes propres capacités, par mes propres ressources, et non pas parce que le système m'a mis là mais... non. Ça a été peut-être par mon propre désir de faire les choses, comme de monter une entreprise. Marie-Jeanne, je n'ai pas touché le gouvernement pour un sou, ni la banque, je suis en train d'utiliser mes propres ressources. Mes propres ressources produites avec le travail... avec l'épargne, avec l'humilité, avec les 100, les 200, les 500, les 1000, les 5000 d'économies, j'ai investi ce que j'ai, je veux dire, ce que j'ai produit, je l'ai investi. [...] j'ai compris que le système, le système ne m'aide pas. [...] Mais bon, je ne peux pas, je ne peux pas finalement me prendre la tête, avant j'étais très idéaliste, mais chaque jour je deviens plus... plus réaliste. » (no.37) (Jeronimo)

4.3 La relativité selon le contexte international, national ou régional

4.3.1 La relativité de la rupture professionnelle et la mondialisation

L'intensification des phénomènes de mondialisation (Augé, 1994; Hannerz, 1996) et l'importance des réseaux transnationaux (de Federico de la Rúa, 2004; Hannerz, 1996; Iredale, 2001; Portes *et al.*, 2001; Simard, 2004; Vertovec, 2002) jouent également un rôle dans les perceptions des répondants. En effet, les mobilités se sont accentuées et les migrants colombiens résident aujourd'hui un peu partout dans le monde (Collier, 2004; Guarnizo *et al.*, 1999; Guarnizo et Diaz, 1999; McIlwaine, 2005; UNHCR, 2005-a). Selon les répondants, ces liens – développés au pays ou par 'référence' d'un tiers (amis ou famille) suite à la migration – sont maintenus à travers des contacts téléphoniques, des courriels ou des visites périodiques (soit à travers un séjour à l'étranger ou au Canada, ou bien par l'accueil chez soi...).

De fait, lorsque les Colombiens rencontrés comparent la situation canadienne par rapport à ce que d'autres immigrants vivent ailleurs dans le monde, le Canada apparaît comme une bonne option. Mercedes a des amis en Espagne et en Suisse, comme immigrant professionnel, elle considère qu'il est beaucoup plus difficile là-bas d'être reconnu :

« Je connais des gens qui sont partis en même temps que nous de la Colombie, pour d'autres circonstances, et qui sont en Suisse ou en Espagne. La situation est similaire au niveau de la dépression, de la nostalgie. [...] Néanmoins, je trouve qu'au niveau de la reconnaissance des études, c'est plus facile ici que là-bas... Par exemple, la personne qui est en Suisse, « Ay ! ». Une personne peut avoir besoin seulement de l'anglais, mais dans [d'autres régions de la Suisse] il faut parler français, et il y a d'autres régions qu'il faut parler allemand. Et elle était communicatrice sociale, elle n'a pas eu de chance. Ceux qui sont en Espagne, même si c'est la langue maternelle, la difficulté est impressionnante. C'est impressionnant, pas pour trouver du travail, parce qu'ils en trouvent du travail [...] ... De fait, je vais travailler dans un magasin, plus facilement là-bas qu'ici, pour la langue. Mais au niveau professionnel, accéder, reconnaître et avoir un statut au niveau de la nationalité, c'est extrêmement complexe [...] Les Espagnols sont racistes [...] » (no.38) (Mercedes)

Margreth estime qu'au moins au Canada, un immigrant a presque les mêmes droits, ce qui est loin d'être le cas en Allemagne selon ce qu'elle a entendu dire :

« J'avais entendu des histoires [du Canada], mais aussi des histoires d'autres pays. Par exemple, j'avais entendu une histoire de l'Allemagne, de l'université d'Allemagne, une amie qui a une amie là-bas parlait avec elle par téléphone et lui commentait que l'immigration en Allemagne est horrible, qu'être immigrant en Allemagne occasionne des milliers de problèmes, que tout le monde si c'est possible lui crachent dessus dans la rue pour la seule raison de ne pas être blanc, comme tel, comme notre peau de toute façon est plus ... foncée. Et le seul fait d'être immigrant – tout le monde lui ferme les portes, et ils doivent travailler comme des esclaves, ils n'ont pas l'opportunité que quelqu'un a ici. Et j'avais écouté des histoires de personnes qui étaient ici, qu'au moins ici tu as certains droits presque équivalents à un Canadien, c'est possible de travailler, de faire des choses, même si comme nous en parlerons un peu plus tard, c'est difficile de travailler dans la même chose que ce qu'on travaillait en Colombie, mais si tu veux travailler, tu peux travailler. Je pense que c'est une des choses très importante du Canada, n'importe qui peut dire, personne ne va, disons, mourir de faim, comme ce qui se passe dans d'autres pays, comme dans notre pays [en Colombie] » (no.39) (Margreth)

Un élément saillant des entretiens est que le Canada n'est pas le rêve américain, mais qu'on peut y vivre tranquille. La majorité des répondants ont fait un lien avec la réalité américaine de l'immigration. Mercedes l'exprime de façon évocatrice : « une phrase réaliste : "ça, ce n'est pas le rêve américain", vous pouvez vivre bien, vous pouvez vivre tranquille, mais vous n'allez pas gagner des dollars comme pour... c'est une réalité. » (no.40). Federico ajoutera à ce sujet :

« Pour moi il y a une chose qui est clair, que les gens qui viennent au Canada soient des gens qui viennent sans la pensée du rêve américain. Si vous venez au Canada, sans cette pensée, tout va bien aller, et vous n'allez pas vous préoccuper pour le reste de votre vie. Mais si vous venez avec la pensée de faire de l'argent au Canada, vous allez vous préoccuper parce que vous ne trouverez pas ici un travail aussi facilement qu'aux États-Unis [...] Alors le conseil que je donne aux gens c'est, laissez le rêve américain, ici ce n'est pas un pays pour faire de l'argent, c'est un pays pour trouver de la tranquillité et vivre bien. Si je veux faire de l'argent et vivre mal [...] aux États-Unis [ou en Espagne] [...] » (no.41) (Federico)

Par ailleurs, certains sont d'avis qu'un retour en Colombie ne serait pas nécessairement positif sur leurs trajectoires professionnelles. Le taux de chômage élevé et l'insécurité les confortent dans leur choix de rester.

« J'ai jamais voulu quitter la Colombie, mais après, peut-être que si j'étais là-bas je serais morte... Mais... peut-être que je serais plus tranquille là-bas... Mais [...] il y a vraiment des situations difficiles au niveau du travail, de l'économie, du pays. [...] et moi, je regardais plus le côté positif. Je ne sais pas si j'étais restée là-bas si j'aurais pu réussir ? ... Si j'aurais pu réussir à avoir quelque chose après. [...] Avec le changement de gouvernement [...]. Mais c'est ça, c'est le doute, mais on va rester content. Mais je suis contente quand même pour le chemin qu'on a fait jusqu'ici. Mais il manque quelque chose toujours, c'est sûr. Mais, on attend... je suis sûr que pour le travail, moi aussi, il faut avoir de... » (Mariana)

Et la Colombie a changé également – elle n'est plus la même... En ce sens, le retour ne serait pas un retour à la case départ, dans « la » Colombie qu'ils ont connue. « Oui, ça a changé là-bas aussi. Là-bas nous allons sentir plus de nostalgie, là-bas, parce que ce n'est plus la même choses, ce n'est plus le même.»

(no.42) (Mercedes). Notre réflexion trouvera écho dans les résultats de la recherche de Sarrible (2003) qui a portée sur la réinterprétation de l'expérience de la migration d'Argentins en Espagne. Ces migrants Argentins ont qualifié positivement leurs expériences à partir du moment où elles sont considérées comme une étape passée qui a contribué à ce que le présent soit meilleur et qui est issue d'un choix qui a été élaboré – et ce malgré la douleur et la dureté qui ont été vécues.

Les Colombiens rencontrés l'ont souligné, parfois à travers le terme du deuil ou bien comme une étape passée, où la migration a été la bonne décision (ou la 'décision à prendre'). « Quand on change de pays, on change plein de choses, il faut faire le deuil » (Anna). Ce qu'en a dit Mercedes est éloquent :

« Je t'avais dit une fois que les personnes... finalisent le deuil du départ de leur pays quand ils reviennent précisément à leur pays, même si ça sonne ironique. Pourquoi ? Parce que finalement, je me rends compte que je suis mieux là-bas [au Canada] qu'ici [en Colombie], tu me comprends ? [...] quand plusieurs ont eu l'opportunité de retourner [en Colombie] ils reviennent beaucoup plus réalistes. Ils élaborent vraiment le deuil, la perte [...] comme si je me rends compte que la décision a été la bonne, qu'il fallait le faire et que c'est pour mon bien-être et celui de ceux qui sont autour de moi, desquels je suis responsable. » (no.43) (Mercedes)

Pour Jeronimo, cette étape de la migration marque une rupture avec la Colombie, au profit du Canada, allant au-delà du sentiment d'appartenance et qui se fera par le choix d'une citoyenneté exclusivement canadienne...¹²²

J : Quand ils m'ont parlé du Canada, je suis tombé en amour avec le Canada, j'ai senti que c'était une nouvelle opportunité de vie, commencer à zéro, je veux dire, là-bas j'étais tranquille et c'est peut-être pour ça que je suis devenu si pressé ici, mais... c'est ma vie et il faut que j'aie de l'avant peu importe comment. J'avais perdu beaucoup de choses, je t'ai déjà commenté... et la vie m'a donc mis là, et j'ai dit ehhhh... Qu'est-ce que je vais faire ? Comment je pourrais le faire mieux qu'en aimant ce pays ? [...] Eh, je vais te confier quelque chose... au moment où je reçois la citoyenneté canadienne, je renonce immédiatement à ma citoyenneté colombienne, même s'il faut payer plus d'impôts, même s'il doit se passer n'importe quoi.

MJ : tu ne veux pas avoir les deux [citoyennetés] ?

J : non, tu sais que non, parce que quand je me souviens de ce qui m'est arrivé, de mon passé, de ma vie là-bas, ça me donne beaucoup de tristesse, c'est pour ça que j'essaie de ne pas m'en rappeler, parce que ça été un État qui m'a fermé les portes [...] j'ai cherché beaucoup de chemins pour continuer à aller de l'avant, je suis ici Marie-Jeanne, j'espère pouvoir servir le pays [...] (no.44) (Jeronimo)

Ainsi, leur expérience migratoire est mise en perspective. Il apparaît somme toute que la migration au Canada fut une bonne décision, en comparaison à d'autres pays où ils étaient demeurés en Colombie. L'échange d'information avec des amis, de la famille ou des connaissances, à travers des réseaux transnationaux, contribue aussi à établir cette comparaison et ultimement, à 'faire le deuil' de la migration, la

¹²² Soulignons que son sentiment d'appartenance ne se traduit pas par une sociabilité exclusivement québécoise. Son réseau de sociabilité est plutôt « endo-Latino ». Aussi, Jeronimo a conservé des liens très forts en Colombie et il y retourne périodiquement. Aussi, davantage à l'aise en espagnol, son niveau de français est fonctionnel.

considérer comme une étape passée. En outre, les notions de 'décision' et de 'choix' sont centrales dans ce processus de 'deuil' ou de 'mise en perspective' (Sarrible, 2003). En deux mots, les difficultés professionnelles sont relativisées à travers une mise en perspective de ce qu'ils auraient vécu ailleurs. Nous aborderons maintenant ce qu'il en est de la vie en région, en dehors d'une grande métropole.

4.3.2 Relativité du sentiment de déclassement selon le contexte local : l'emploi dans les Laurentides

Ici, disons que les horizons que j'ai ici sont limités jusqu'à un certain point, parce que je veux plus et... (no.45) (Margreth)

Rappelons que les répondants résident dans différentes MRC des Laurentides (voir Figure 3), où la structure économique peut différer selon les zones (cf. section 1.3.3). Tous sont à un maximum de 80 km de Montréal. Ils résident dans les MRC suivantes : les Pays d'en Haut, la Rivière du Nord, Argenteuil, Deux-Montagnes et Thérèse-de-Blainville¹²³. Aucun ne réside dans la zone nord des Laurentides¹²⁴. La grande majorité a déjà travaillé dans les Laurentides, sauf Jesus qui n'a travaillé qu'à Montréal et Margreth qui a eu un bref contrat dans une région à l'ouest des Laurentides¹²⁵. Jeronimo et Jaime visent une vie professionnelle dans la banlieue proche de Montréal. Margreth ira où l'emploi la mènera. Les vies professionnelles des autres répondants sont dans les Laurentides, dans les zones centre ou sud.

Pour la région des Laurentides, la plupart des répondants a mentionné que la structure économique locale peut défavoriser certains professionnels en recherche d'emploi. Cela se traduira par exemple par un secteur d'emploi défavorable (comme enseignement universitaire ou psychologie), de faibles ouvertures de postes pour certaines professions où la demande est plus forte que l'offre d'emploi, ou bien des opportunités réduites de perfectionnement professionnel dans un contexte où la mise à jour des connaissances est primordiales pour des universitaires. Ainsi, leur situation de non-emploi ou le fait d'occuper un emploi différent sera relativisé par cette réalité régionale. Le défi pour un nouvel immigrant dépendra de ce que l'on cherche selon Sarah :

« Ça dépend.... Ça dépend, c'est quoi ses objectifs ... si ses objectifs... c'est chercher un travail et logement, c'est facile. Si c'est un professionnel qui cherche le développement, puis enrichir ses connaissances et ... [rires] [c'est très difficile]. » (Sarah)

¹²³ Les réfugiés publics sont orientés vers la ville de St-Jérôme (MRC Rivière-du-Nord), mais plusieurs Colombiens habitent également à l'extérieur de cette ville. À titre de référence, voir Tableau 9 : Lieu de résidence des 132 Colombiens rencontrés au C.I.E. Laurentides entre 2000 et 2006.

¹²⁴ MRC Antoine-Labelle et MRC les Laurentides. Le taux de chômage est plus élevé dans ces zones. (cf. section 1.3.3).

¹²⁵ MRC de Vaudreuil-Soulanges, territoire adjacent à la MRC Deux-Montagnes dans les Laurentides.

Dans le même ordre d'idée, Jesus a comparé avec les possibilités offertes à Toronto, où le problème dans les Laurentides sera l'accès en emploi pour un professionnel :

« Parce que le problème c'est que, mais je ne sais pas, les choses c'est qu'à Toronto je pense, c'est bon. Mais vivre la vie c'est plus... [quelque chose universel] ... c'est plus ouvert [...]. Ici, c'est plus fermé avec les questions professionnelles, **professionnelles**¹²⁶. Mais je pense qu'ici, le travail général, pas de problème. Le problème c'est le travail professionnel. » (Jesus)

Aussi, les entreprises sont plus nombreuses dans la région limitrophe de Montréal, augmentant les chances de trouver « la bonne ». Les commentaires des répondants sont néanmoins nuancés sur les possibilités d'emploi dans la région. Actuellement Jaime est sans emploi, mais il occupait un poste à Laval, et Alberto travaille non loin de Saint-Jérôme. Soulignons qu'ils ont tous deux poursuivi des formations menant à des emplois en demande dans la région des Laurentides, selon les perspectives d'Emploi-Québec : machiniste et électromécanicien. Les propos de Jaime traduisent d'une part les possibilités accrues de trouver un poste plus près de la métropole, où sont concentrées les entreprises, et d'autre part l'accès et le maintien en emploi favorisés en raison de la diversité en entreprise :

« Je crois qu'il y a deux choses l'une, c'est un secteur, un domaine dans lequel il y a plus d'entreprises, plus d'entreprises il y a plus de... [...] possibilités que tu trouves un emploi dans ça. À Laval il y a près de 50 ou 60 entreprises qui sont de différentes, qui sont de Québécois et de gens de l'extérieur, mais qui ont été nationalisés. Ici dans la région des Laurentides, ce qui est de St-Jérôme, ce qu'il y a au nord, il y a beaucoup moins d'entreprises, et elles sont comme plus de Québécois, ce sont des Québécois, donc la possibilité qu'il y ait un poste vacant est très mince parce qu'il y a plus de personnes qui connaissent la machinerie... et c'est plus facile de trouver un bon poste à Laval. » (no.46) (Jaime)

Alberto fait également référence à la structure du marché du travail, où il y a de nombreux postes techniques et intermédiaires dans les Laurentides, mais peu d'emplois professionnels (cf. Tableau 6). Nous lui demandons s'il croit qu'un professionnel peut trouver sa place à St-Jérôme ou dans les Laurentides :

« Pas maintenant, ça va être difficile. Mais Blainville, Boisbriand, oui. Ste-Thérèse, Laval, oui. Ok, à St-Jérôme, c'est correct. Parce que là-bas c'est certain qu'un professionnel trouve. Mais ça, il faut encore... surtout pour les Colombiens, [qui viennent] de commencer à arriver... Mais on comprend que si on veut développer la région il faut avoir du monde pour le développer (sourire). » (Alberto)

Pour Alberto, l'accès plus difficile des professionnels au marché du travail s'explique davantage par la structure même du marché du travail plutôt que par une fermeture des employeurs vis-à-vis des immigrants :

« Non, parce qu'il n'y a pas beaucoup d'emplois professionnels dans la région. Professionnels, à St-Jérôme, il y a, oui, il y a des entreprises, il y a Bell Hélicoptère et Bombardier, Messier-Dowty, il y a a... mais ce ne sont pas des bonnes entreprises pour employer beaucoup de professionnels. Il y a du 'staff' professionnel dans chaque entreprise et ça reste longtemps là-bas. Donc il n'y a rien de nouveau, c'est tellement compliqué. [...] Au niveau technique, oui. Il y a beaucoup de places qui emploient au niveau technique. À ce niveau, niveau intermédiaire, c'est ça. Mais [à un] autre niveau... c'est partout comme ça, les autres niveaux sont presque pleins. (Rire) c'est dur. » (Alberto)

¹²⁶ Accentuation de Jesus.

Le moment d'arrivée dans les Laurentides est aussi un facteur évoqué. Par exemple, Margreth notait que les possibilités d'emploi comme professeur d'espagnol devaient être supérieures il y a quinze ans, étant donné le peu d'immigrants dans la région à cette époque.

Au contexte local s'ajoute la nécessité de posséder une voiture pour se déplacer afin d'accéder à un emploi ou à de l'avancement (Battu et Sloane, 2002; Sloane, 2002), particulièrement dans les Laurentides. Pour la région, tel que souligné, outre l'axe nord-sud entre Saint-Jérôme et Montréal et certains réseaux de transports en autobus ou en train développés dans la zone sud et à Saint-Jérôme, les transports en commun sont inexistantes. Ce qui peut limiter les personnes qui ne possèdent pas le capital économique initial pour investir dans une voiture (et le permis de conduire). Comme le disait Jeronimo : « j'ai besoin d'argent pour me déplacer » (no.47). Aussi, tous ont fait mention, à un moment ou un autre de notre recherche, de la centralité d'être mobile et de devoir s'habituer à faire de plus longues distances, réalité à laquelle ils n'étaient pas familiers en Colombie. « C'est quelque chose auquel nous devons nous adapter, parce que nous ne sommes pas habitués à ça. Une demi-heure de voyage... c'est énooorme ! (Rires) » (no.48) (Margreth).

Le monde des possibles peut donc être limité par une structure économique, le choix de demeurer en région amènera des conséquences sur la trajectoire professionnelle et les immigrants colombiens rencontrés, dans certains cas, seront amenés à faire des choix, parfois des concessions s'ils ne souhaitent pas déménager.

4.3.3 Plus de discrimination en région ?

Selon les Colombiens rencontrés, le caractère cosmopolite de grandes villes comme Toronto ou Montréal (ou de sa région périphérique proche) pourrait favoriser l'insertion économique. Nous distinguons ici insertion économique d'intégration sociale, telle qu'amenée par les répondants. La perception qu'il puisse y avoir davantage de mise à distance parce que la population n'est pas familière à « l'étranger » a été relevée. Pour Jaime, « le village¹²⁷ de St-Jérôme (sa population) – est difficile peut-être en ce moment vis-à-vis de l'ouverture à l'étranger ». (no.49). Anna considère que le fait d'être immigrante a pu jouer en sa défaveur dans sa recherche d'emploi dans les Laurentides.

« Je dirais oui, les Laurentides, [pour] un immigrant, je trouve que c'est très dur. Le monde encore ici, c'est pas... Montréal, le monde est plus habitué, mais ici le monde encore, c'est pas qu'ils sont racistes, mais... c'est comme si on parle un petit peu je ne sais pas. Moi des fois c'est l'impression que j'ai. Quand j'arrive à une place, ils me voient et je ne parle pas, c'est correct, parce que je

¹²⁷ En espagnol, le terme *pueblo* réfère tant au village qu'à sa population. Aussi, St-Jérôme est considérée comme une petite ville (l'ancienne ville de St-Jérôme : 24 583 habitants selon le recensement de 2001; mais la nouvelle ville fusionnée (incluant St-Antoine, Bellefeuille et Lafontaine : plus de 56 000 habitants). Les répondants utilisent néanmoins le terme village.

« passe pour une Québécoise, je ne passe pas pour une immigrante. Mais quand tout de suite je parle, les visages des fois ça change, ça fait comme... et je suis sûre qu'un petit peu d'échecs dans la recherche d'emploi, c'est à cause de mon nom. Le monde ne me laisse pas aller plus loin. Des fois il y a du monde qui disent "ah ils viennent nous voler nos emplois, ils viennent"... c'est ça, il y a des préjugés [...] » (Anna)

Cette plus grande ouverture ou tolérance dans les métropoles pourrait aussi se traduire par l'utilisation d'un langage plus simple en entreprise (ou à l'école) – étant habitués à interagir avec des immigrants, ou étant eux-mêmes immigrants. « Le langage d'une personne étrangère est plus lent, et il te parle presque dans le même langage que toi, avec le même vocabulaire, alors c'est beaucoup plus facile de comprendre. » (Jaime, no.50). Cette tolérance occasionnerait moins de stress au travail et un maintien accru en emploi. Le stress au travail est une dimension qui mériterait d'être approfondie – celui-ci pouvant se traduire tant par une détresse psychologique que par des risques accrus d'accidents de travail (Gravel *et al.*, 2003).

« [Dans les Laurentides], où j'ai eu le privilège de travailler avec un monsieur Québécois. Au début ils sont ouverts mais après on sent la pression, on sent la pression de la nouvelle personne qui arrive. Mhhhh, comme on ne peut pas bien s'exprimer en français, alors on commence à te traiter peut-être comme si tu étais un handicapé, comme si tu avais certaines limitations. Alors, ça ne nous donne pas la confiance qu'on peut continuer, alors c'est une double pression. » (no.51) (Jaime)

En parallèle, vivre en région pourrait favoriser une meilleure intégration sociale, étant donné qu'il y a moins d'immigrants, donc moins de possibilités de vivre en « ghetto ». Selon Anna, Margreth et Mariana, l'intégration sociale (qui se distingue de l'intégration économique) se traduit par le fait de connaître le pays, de bien parler français, d'avoir des amis Québécois – en contraste avec le fait de vivre en ghetto, de ne rester qu'avec des Latinos, et de ne parler que l'espagnol ou l'anglais. (Le choix de vivre en région sera abordé dans la prochaine section).

« Mais comme je te dis, je trouve que c'est logique, et l'intégration c'est vraiment ça. À Montréal [...] mon ami [Colombien], il essaie d'apprendre le français et tout le monde lui parle espagnol, son entourage, c'est comme... tu restes comme dans un ghetto, c'est méchant là, mais ah ! Tu as plein de Colombiens, plein de Latinos et plein de choses, ça fait que tu as des épiceries latinos, tes choses, tu restes dans tes choses. C'est plus facile de rester, ça ne veut pas dire que tout le monde le fait mais c'est plus facile. On est plus bien dans ses choses, ils ne veulent pas parler français, ils parlent en anglais, ils sont dans... mais les immigrants arrivent je ne sais pas où, tous seuls, ils ne vont pas avoir le choix d'apprendre la langue et de s'intégrer. C'est comme ça. » (Anna)

En fait, aucun n'a remis complètement en question la politique de régionalisation de l'immigration. Néanmoins, Jeronimo et Jesus ont explicitement recommandé un meilleur arrimage entre les profils professionnels des immigrants et les possibilités d'emploi. Comme nous l'avons vu, une part des difficultés vécues par des universitaires immigrants dans les Laurentides s'explique par sa structure économique en tant que telle.

Plusieurs ont toutefois souligné que la situation semble s'améliorer dans les Laurentides. Il y aurait plus d'ouverture qu'avant – il y a quatre ou cinq ans. Les gens commencent à s'habituer, maintenant il y a beaucoup plus d'immigrants, de Latinos, de Colombiens (trop même disait à la blague Sarah). Cet environnement plus « latino » où il y a de la musique, de la danse, etc., a permis à Sarah de se sentir bien.

« Mais c'est le fun. Parce que ça aide beaucoup. Ça aide beaucoup à vivre. [...] On est pareils. Ce n'est pas juste moi qui va écouter la salsa ou qui va sortir dans les festivals. Non. C'est tout le monde. C'est drôle parce qu'on se sent comme à l'aise. On se sent comme – “Je suis dans mon milieu”. » (Sarah)

De plus, selon Alberto et Sarah, les changements se créeront 'par la pression', par la demande du milieu même, par la force des choses, du fait qu'il y a de plus en plus d'immigrants en région. En ce sens, le développement régional par l'immigration est souligné – où il s'agirait d'un aspect positif de la politique de régionalisation de l'immigration. Cette pression « par le bas » s'apparenterait au modèle économique libéral, Alberto compare même la politique de régionalisation de l'immigration au développement du *Far-West* :

« c'est plate d'un côté. Telle personne qui est comme nous ici, et qu'est-ce qu'on fait? On a rien à faire, on fait tout ce qu'on peut [...] Mais petit à petit, on va avoir plus de chances [...] et la plupart vont manquer ça. Mais c'est plate, à un certain moment, mais ça pousse aussi à faire d'autres choses [...] C'est comme ça pour tout le monde. Quand on fait un village au Far-west, c'est un village, [...] il faut un bureau de poste, il faut mettre des communications, il faut mettre tout ça [...] combien de personnes (rire). Des fois c'est comme ça, et ces personnes là-bas vont attirer les autres personnes... Mais on peut voir, St-Jérôme, c'est vraiment un endroit très intéressant maintenant de ce côté-là. Il y a pas mal de monde. [...] On n'avait pas d'immigrants ici, ça ne fait pas longtemps, ça fait quelques années. Maintenant on en trouve partout, partout, partout et on commence à être plus habitués [...] la plupart des gens, et maintenant ils savent que... avec nous, et c'est vraiment plus agréable. [...] Mais ça ne fait pas longtemps, ça fait juste 4 ans (rire). » (Alberto)

Il convient donc d'admettre qu'il puisse y avoir encore une sensibilisation des milieux d'accueil au sein de petits centres. Cela n'a pas empêché la majorité de trouver un emploi, plusieurs dans des professions de bon niveau socioéconomique, en interaction avec la population locale. Nous entendons par là qu'ils ne sont pas confinés dans des emplois aphones (McAll, 1992) ou dans des postes qui les excluent de contacts avec la population locale. La situation n'est pas si 'dramatique', bien qu'il puisse y avoir des améliorations à apporter. Cette réalité mitigée pourrait trouver écho dans une étude menée à Vancouver qui souligne que les nouveaux arrivants résidant dans les petits centres ont un taux d'emploi plus élevé et un salaire supérieur à leurs homologues vivant dans les grands centres (Bauder, 2003). Néanmoins, des barrières structurelles limitent leur insertion (cf. chapitre 2). Il peut s'agir également d'une « self-selection », où les migrants sans emploi quittent les petits centres. De plus, selon Girard et Bauder (2005) qui ont mené une recherche sur l'intégration de migrants qualifiés dans des petites communautés de l'Ontario, les procédures d'accès aux professions réglementées se font plutôt dans les grands centres. De nombreuses barrières ponctuent leurs trajectoires d'insertion, plutôt caractérisées par le déclassement. « Many immigrants professionals have difficulty securing the proper Canadian licences required to pursue employment opportunities outside

gateway cities » (2005: 2). En outre, les recherches d'Abu-Laban et ses collaborateurs en Alberta avaient permis d'identifier l'importance d'évaluer périodiquement la capacité d'accueil, les petits centres n'étant pas toujours en mesure d'offrir le soutien nécessaire aux nouveaux arrivants (Abu-Laban *et al.*, 1999; Abu-Laban *et al.*, 2001)¹²⁸. Enfin, il serait pertinent de mener davantage de recherches sur les perceptions des employeurs et de la population locale – sur l'influence des préjugés ou de la « réceptivité » (Lim, 2002; Shih, 2002-b) – ou sur les modes de recrutement et leurs effets sur l'embauche de personnes immigrantes (Waldinger, 1999-b; Waldinger et Lichter, 2000). Peu de recherches au Québec et au Canada ont abordé cette thématique, particulièrement dans les petits centres¹²⁹. Ainsi, il ressort de ces recherches le besoin de sensibilisation du milieu des affaires, qui démontre un intérêt certain à accueillir des personnes immigrantes – particulièrement dans les secteurs en demande, mais qui peuvent éprouver des réticences quant à certains risques (cf. maîtrise linguistique, barrière culturelle, etc.). Par ailleurs, comme le soulignait Jesus, une problématique de la politique de régionalisation de l'immigration est que le gouvernement a le pouvoir d'orienter les personnes immigrantes en région, mais ultimement, ce sont les entreprises qui ont le pouvoir de les embaucher. Il y a un lien manquant...

« Le problème, c'est pour les personnes qui travaillent, les personnes professionnelles [qui veulent] travailler. J'ai une conception pour moi [qui est] très claire. [...] Le gouvernement du Québec, du Canada et du Québec, contrôle, il a le contrôle sur la politique [...] mais [il] n'a pas de contrôle sur les droits. [...] Qui contrôle l'emploi ? Les entreprises. C'est deux choses différentes. » (Jesus)

Comme l'ensemble de leurs perceptions, la réalité n'est ni noire ni blanche... Nous verrons que vivre en région offre aussi ses avantages, même si cela implique parfois des choix au niveau professionnel. En outre, si déménagement il y a, ce ne sera pas nécessairement vers une grande métropole comme Montréal ou Toronto, malgré les atouts soulignés relativement à leur caractère cosmopolite. Bref, à l'instar de la réinterprétation des trajectoires professionnelles, le choix de vivre en région sera aussi évalué et au centre d'un choix de vie, conciliant le travail, la famille, les liens sociaux, l'accès foncier, la qualité de vie, etc.

4.3.4 Le choix de vivre en région

C'est sûr qu'il y a des critiques d'ici, ça ne veut pas dire que pour moi tout est beau, mais il y a beaucoup de choses que j'aime et que je connais beaucoup. (Anna)

¹²⁸ Voir aussi en regard à la sensibilisation du milieu d'accueil et des intervenants en dehors des métropoles, pour la Colombie Britannique : (Sherrell *et al.*, 2004), pour le Québec : (Vatz-Laaroussi et Charbonneau, 2001; Vatz Laaroussi *et al.*, 2002; Vatz Laaroussi *et al.*, 1999).

¹²⁹ Une étude récente du Forum des politiques publiques soulève quelques unes de ces questions (Lopes et Poisson (dir.), 2004). Au Québec, mentionnons également un sondage mené par la TCRI sur les perceptions des employeurs et l'embauche de personnes immigrantes (Antonius et Eddine Tadlaoui, 2003) et une enquête dans la ville de Québec (Mutoo, 2001).

Plusieurs répondants ont répété une phrase similaire : « on est bien ici, mais ce n'est pas le paradis » ou bien « ici ce n'est pas le rêve américain mais on peut vivre tranquille ». Reprenons les propos de Mariana :

« Et... mais j'arrivais et mon père disait "ce n'est pas le paradis, c'est différent, c'est plus tranquille, mais ce n'est pas le paradis". Mais j'arrive, bon, et il y a des choses qui ne sont pas très bonnes, et c'est la même chose là-bas ! Mais là-bas c'est plus.... Oui ! (Rire) [Référence à l'insécurité en Colombie]. Ok. Ici, mais ... mais... mais... c'est différent. » (Mariana)

Les répondants adoptent encore une fois une position clairement relativiste et nuancée. Ainsi, la vie en région est choisie pour des motifs spécifiques, même si cela implique parfois des concessions. Les motifs soulignés sont similaires à ce qui a été relevé dans d'autres recherches soit : pour la qualité de vie et la tranquillité (Roy *et al.*, 2005; Simard, 2003; Uriarte *et al.*, 2003), pour les enfants, la famille ou les amis (qui peuvent dans certains cas jouer un rôle de soutien important) (Bonneau, 1993; Bonneau *et al.*, 1993; Bushway, 2001; CIC, 2001; HACER, 2001; Laroche, 1993; Simard, 2004; Tremblay *et al.*, 1997) et dans d'autres cas pour la possibilité d'acheter une maison à prix abordable (HACER, 2001).

« On est restés ici, ça aussi, parce que les enfants ont commencé l'école ici, ils ont commencé à se faire des amis. » (Alberto)

« Finalement, je ne me vois pas à Montréal. Même si je viens d'une ville de 8 millions d'habitants, c'est Bogotá, maintenant je me suis habituée à la vie tranquille et relax, c'est presque la campagne où est-ce que je reste. Je ne me vois pas... J'aime ça Montréal pour la culture et tout ça, mais pas pour vivre. Même pour travailler des fois, c'est loin... le trafic et tout ça, ça fait que non, c'est bien ici. C'est bien. » (Anna)

« Et Montréal, j'ai regardé la première fois et j'ai dit mais c'est sûr et certain c'est pas Medellín, c'est plus comme Bogotá et j'aime pas Bogotá et je... j'aime pas beaucoup Montréal. [...] Mais parce que pour moi c'est plus **les enfants**¹³⁰. Mais c'est pas pour élever et pour éduquer un enfant, non là-bas c'est trop compliqué. » (Mariana)

Un réseau, une base a été construite dans la région des Laurentides, la connaissance du milieu – et la reconnaissance – ainsi que la stabilité sont priorisées.

« et de rester dans les Laurentides ça ne change pas, parce que nous avons déjà une histoire ici et nous avons une base, une base reconnue ici dans le milieu, nous avons réussi à faire des petites choses, grâce à Dieu. [...] Nos attentes ont été comblées, personnellement nos attentes ont été comblées parce que nous ne voulions pas aller dans une grande ville, nous avons vécu beaucoup de temps dans une grande ville, Bogotá, vivre au milieu de 8 millions d'habitants ce n'est pas... [...] je ne voulais pas... il n'y a pas beaucoup de tranquillité (de paix), nous voulions aller dans une région où il y aurait plus de paix, plus de tranquillité, qu'on puisse connaître les personnes. Venir dans un village comme St-Jérôme a rempli exactement nos attentes. » (no.52) (Jaime)

Aussi, toujours selon Jaime, vivre dans une plus petite ville permet plus facilement d'être reconnu, en comparaison aux métropoles, mer d'anonymat.

¹³⁰ Souligné par Mariana.

« Dans un petit village, une personne peut facilement se distinguer par ses qualités, tandis que dans un très grand village où il y a 8 millions de personnes et qu'on est perdu dans cette mer, on finit par ne plus exister, bon, bien que personne ne soit indispensable, mais on finit par être moins qu'indispensable parce que tout le monde est à moitié reconnu. » (no.53) (Jaime)

En outre, le choix de vivre dans les Laurentides peut impliquer des concessions ou des choix au niveau professionnel (Brais, 2000). Federico par exemple préférerait exercer n'importe quel emploi que de quitter la région. Nous lui avons demandé pourquoi il souhaitait vivre dans les Laurentides :

« Parce que c'est très tranquille [...] Et si je ehhhh, si j'ai travaillé ici alors pourquoi je ne pourrais pas continuer à travailler ici. Tu me comprends ? Et si ça m'arrive que je doive travailler en ramassant de la terre, je travaille en ramassant de la terre, je n'ai pas de problème à travailler dans n'importe quoi, alors... Ce que je veux c'est être ici, et si je voulais déménager ailleurs, crois-moi que ce ne serait pas à Montréal. Montréal, non ! Je veux dire, je crois que ce serait dans la même région, où c'est très tranquille. » (no.54) (Federico)

Mentionnons aussi Sarah, qui tente mettre en balance entre son rêve professionnel comme psychologue – thérapeute – et sa vie familiale dans les Laurentides, qui impliquerait probablement l'exercice d'un emploi davantage en demande dans la région, en marketing par exemple.

« Mais c'est sûr que mon rêve, c'est vraiment... comme mon thérapeute [sourire]. Avoir... sa maison, puis son bureau, sa clientèle et tout ça... mais ça prend du temps. Ça prend vraiment des efforts. Dernièrement, je pense que je devrais changer [rires] parce que c'est vraiment comme chercher quelque chose qui soit plus... dans... le milieu ... soit comme marketing ou des choses comme ça – vraiment quelque chose... que... on peut trouver plus facilement dans la région. » (Sarah)

À la fin de l'entrevue, elle renforcera son propos sur la difficulté du choix, de la conciliation des priorités entre les niveaux professionnel et familial; la vie dans la région impliquant pour elle des concessions professionnelles. Durant l'entrevue elle a en effet balancé entre son rêve de redevenir psychologue et une réorientation professionnelle.

« Mais, C'est ça... C'est ça, la décision qu'il faut prendre, ok. C'est comme... c'est quoi les questions que j'ai... Si je peux pas déménager... ça va être plus difficile de faire... la maîtrise, le doctorat n'importe quoi. Si je déménage, ça va être plus facile. Mais... tout... une quantité exorbitante de situations qui sont mélangées. Bien, ma famille ici... Et l'autre côté, c'est trop... définir... Puis si... [mon conjoint] décide d'acheter une maison, il l'achète à St-Hypolite¹³¹. Alors ça va être encore plus difficile ... Alors, c'est vraiment... comme... "C'est quoi que je fais? Je prends mon côté professionnel et je le développe... puis ça se peut que je sois heureuse dans la vie après [rires]. Ou je développe un autre côté puis que, peut-être [qu'il ne va] pas me donner quelque chose... puis je vais être heureuse." Je sais pas. » (Sarah)

Il semble donc que le choix ne soit pas encore clarifié, se traduisant par une certaine ambivalence et une tension (cf. section 5.1.1.3 L'étape des choix). La décision devra se prendre en conciliant les différents

¹³¹ Petite municipalité dans la MRC Rivière-du-Nord, à environ 20 km de St-Jérôme et 60 km de Montréal. Aucun service de transport en commun n'existe. Située à légèrement en périphérie, les maisons y sont plus abordables.

aspects de sa vie, le côté professionnel devra peut-être s'ajuster aux autres dimensions. Nous lui avons demandé à quel moment elle avait débuté sa réflexion sur une réorientation possible :

« Mais c'était pas mal cette année... Mais tu sais qu'il y a un projet [pour l'organisme dans lequel je travaille], qui n'était pas accepté. Alors, dans ce moment-là, j'étais... j'ai rentré dans l'hystérie [rires]. J'ai dit – Okay, bon, qu'est-ce qu'on fait ? On reste ici et on attend... [le] projet... tu vois ou je commence vraiment à ... avancer dans ma profession puis trouver un vrai emploi comme psychologue. Puis vraiment comme continuer dans ce métier. C'est une décision à prendre. J'ai... un an pour la prendre. Mais c'est quand même difficile parce qu'il faut pas juste penser à moi... il faut penser à [mon conjoint], y faut penser à [ma fille], ... à ma mère, à ma [sœur], à ma [famille] [rires]. Oui, bien, à pas mal toute la famille... Mais c'est ça. Je suis dans ce moment. » (Sarah)

Pour Jaime, il faut faire des sacrifices pour réaliser ses projets professionnels, et le fait d'habiter en région ne doit pas être un « prétexte ». Il s'agira de choix individuels où le système « n'a rien à voir ». Les universités sont là où elles doivent être, dans les grandes villes – *idem* en Colombie qu'au Canada. La personne a ultimement le choix de se déplacer ou bien de déménager, et devra faire les sacrifices nécessaires. En réaction à notre commentaire sur le fait que certaines personnes immigrantes nous ont dit qu'il est plus difficile pour les universitaires des Laurentides de réintégrer leur profession étant donné que les universités sont à Montréal et qu'il en coûterait davantage en termes d'énergie... Il a répondu :

« Je pourrais te répondre deux choses relativement à ça. La première c'est, de mon point de vue personnel, jamais je ne calcule la quantité d'énergie qu'il faut mettre pour concrétiser un projet, s'il est viable et que je peux le faire, je le fais, si je devais aller étudier à Ottawa tous les jours, j'irais jusqu'à Ottawa, à 3 heures de St-Jérôme, parce que c'est ce qu'il faut faire, je le fais, que ce soit plus ou moins coûteux, c'est une chemin qu'il faudrait faire. C'est... si je veux arriver à faire quelque chose, je dois faire des sacrifices, faire des sacrifices et ne pas espérer que tout arrive parce que je le désire. Mhhh je crois que les universités sont là où elles doivent être, dans la capitale... où se trouvent les gens [...] Il n'y a pas d'autre façon de le voir, en Colombie c'est la même chose [...] et les personnes qui sont à l'extérieur de Bogotà doivent faire les mêmes choix, faire la même chose, prendre l'autobus et arriver jusque là-bas c'est le sacrifice qu'on doit faire. [...] Je ne crois pas que le système n'ait rien, absolument rien à voir par rapport aux choses personnelles et particulières, je pense que c'est une excuse qui ne se justifie pas. » (no.55) (Jaime)

4.3.5 Déménager, une option ?

Lorsque l'on observe la mobilité des Colombiens résidant dans la région des Laurentides, ou leur souhait de déménagement, leur choix de demeurer dans la région apparaît clairement. Pour l'ensemble des Colombiens qui ont transité par le C.I.E. Laurentides entre 2000 et 2006 ($n : 132$), une dizaine d'adultes¹³² seulement ont déménagé à l'extérieur des Laurentides, dont trois sont revenus dans la région (voir Tableau 9 : Choix du lieu de résidence). Selon les données disponibles, seulement deux personnes ont déménagé à Montréal pour les études (jeunes sans enfants). Les destinations privilégiées sont Longueuil, Laval et

¹³² Les familles et le nombre d'enfants ne sont pas dénombrés, informations non consignées au C.I.E. Laurentides.

Sherbrooke¹³³. Dans le cadre de notre échantillon pour la présente recherche, de nos onze répondants, un a déménagé dans une autre région (en banlieue de Montréal), et deux ont changé de municipalités dans les Laurentides (achat d'une maison). En fait, le fait d'être en famille semble ici central. Ces données sont appuyées par les résultats de l'enquête menée par Citoyenneté et Immigration Canada sur l'immigration en région et qui soulignait que « les célibataires sont plus enclins à déménager vers les plus grandes villes que les familles » (CIC, 2001: iii)¹³⁴.

Il semblerait donc qu'une fois établie, la stabilité soit priorisée. Mariana nous disait qu'elle a très peu déménagé dans sa vie et qu'elle préfère la stabilité, notamment pour la famille :

M : (rire) St-Jérôme ! St-Jérôme, c'est ma ville. C'est comme Medellin en Colombie. Mais je ne pense pas que je vais aller... peut-être Blainville, mais plus par là-bas jusqu'à Ste-Thérèse, mes enfants sont proches, mais pas [Montréal]. [...] c'est comme... c'est comme quelque chose de cœur pour moi, St-Jérôme. [...] je ne veux pas partir de St-Jérôme. Non.

MJ : Pourquoi ?

M : Je ne sais pas. St-Jérôme, c'est St-Jérôme. [...] J'ai commencé ici... Pour moi, c'est plus compliqué de... j'ai déjà des familles, des personnes... Je ne suis pas une personne qui peut aller ici, là-bas, c'est pas quelque chose... je ne sais pas ce que je vais trouver. Même en Colombie j'étais comme ça. C'est Medellin et je n'ai pas changé beaucoup de maisons. (Mariana)

De fait, en regard aux projets de déménagement, ils envisageraient par exemple d'acheter une maison, mais dans un autre village ou une petite ville des Laurentides (huit répondants), mais pas à Montréal, mais cela pourrait être aussi dans une autre région par exemple (deux cas). Le souhait serait pour Sarah et Margreth d'habiter une petite ville avec une université – ce qui manque aux Laurentides. Ainsi, si un déménagement était concrétisé, les personnes interviewées dans la présente enquête ont souligné que ce ne serait pas à Montréal, à moins d'être en mesure d'avoir accès à un bon niveau de vie là-bas, de vivre dans un bon quartier (donc en ayant un bon niveau socioéconomique). Le déménagement à Montréal ne vaut pas la peine si ce n'est pas pour augmenter la qualité de vie ou le niveau de vie.

« Je le dis et te le répète encore, si ce n'est pas pour vivre dans un bon secteur, dans un bon quartier, avec un certain niveau, je reste à St-Jérôme. Même si je suis dans un appartement, vivant avec beaucoup de pauvres (rises), ça ne m'affecte pas. » (no.56) (Mercedes)

« Nous n'aimons pas ce style de ghetto qu'on voit quand on va à la grande ville [à Montréal], et c'est une tendance très forte. Ici, nous vivons bien, réellement nous vivons bien. Avec ce qu'on paie pour un loyer ici, on ne va pas le payer à Montréal, dans un bon secteur, et si c'est pour vivre dans un mauvais secteur, pourquoi ? Ça n'a pas de sens, pour nous... pour le Latino en général [...] pour le Colombien puisque le confort, le mot confort intérieur est très important. » (no.57) (Margreth)

¹³³ Plusieurs familles de Sherbrooke sont aussi venues s'établir dans les Laurentides (4 ou 5 à ma connaissance). Il y a un réseau d'amitiés et de connaissances entre les deux régions. Des couples se sont même formés...

¹³⁴ Étant donné que notre population est constituée en majorité de réfugiés sélectionnés, et qu'en outre, cette catégorie d'immigration est composée principalement de familles (réf. Chapitre 1, problématique), cela pourrait expliquer en partie cette forte rétention.

Ainsi, le modèle d'établissement des Colombiens résidant dans les Laurentides semble différent de ce qui a été observé ailleurs dans d'autres régions, n'observant pas de phénomène d'« attraction » significatif vers Montréal ou d'autres grandes métropoles canadiennes (Mutoo, 2001). En effet, l'attraction et la rétention de l'immigration est au centre des préoccupations – notamment politiques – en regard à l'immigration hors des métropoles (voir Chapitre 1) (CIC, 2001; 2005-a; Gagné, 2003; Lin, 1998; Simard, 1996). Tel que mentionné plus haut, cela pourrait s'expliquer par la présence importante de famille où l'accès à la propriété, une fois la stabilité économique acquise, semble être centrale dans ce choix de demeurer dans la région. En outre, la « variable régionale » (région urbaine, péri-urbaine ou rurale) (Simard *et al.*, 1997; Tremblay *et al.*, 1997) peut entrer en jeu, les Laurentides étant une « région centre », limitrophe de Montréal dans sa zone sud.

Dans tous les cas, le choix du lieu de résidence est réfléchi et discuté, pour les enfants, le type d'emplois disponibles, le prix des maisons... Ainsi, à moyen terme, il est prévu par exemple de se rapprocher de Montréal afin que les enfants puissent continuer de vivre à la maison tout en allant au cégep et ensuite à l'université... À ce titre, le sud des Laurentides est souvent évoqué comme une alternative intéressante¹³⁵.

« Il y a deux choses, la première chose qui va arriver, bientôt c'est que les enfants vont partir. Donc on va essayer, ok, on pense à une maison, mais on n'est pas sûrs si on va l'acheter ici. On va acheter peut-être plus au sud, parce que c'est certain que notre travail va être plus dans cette région-là que par ici. Donc pour s'approcher et pour être plus proches aussi des enfants. On va essayer autant que possible de garder les enfants chez nous, même s'ils sont au cégep et tout ça. [...] Peut-être Ste-Thérèse, quelque chose comme ça, à ce moment-là on va déménager [...] je sais pas, Blainville, je ne sais pas, quelque chose comme ça, qu'on trouve que c'est plus central, à ce moment-là dans la région où il y a de l'emploi, ces choses... [...] on va voir c'est quoi le meilleur pour tous (rire). Donc c'est comme ça. [...] à moins qu'il y ait quelque chose d'intéressant dans le nord. Mais pour les études des enfants, ça reste plutôt le sud. Donc je pense que ça va être plutôt le sud. » (Alberto)

En deux mots, vivre en région implique des pour et des contre qui sont soupesés. Les avantages et les inconvénients sont mis dans la balance. Il est clair que les Laurentides n'offrent pas certains avantages comme une université, qu'il est nécessaire d'avoir une voiture pour se déplacer, qu'il n'y a pas autant d'activités culturelles... Mais ultimement, cela peut s'avérer un choix intéressant pour ces familles.

« C'est une des difficultés qu'on a à être dans les Laurentides. Ici soit tu as une voiture ou soit tu ne fais rien parce que... à Montréal tu peux aller n'importe où. Mais c'est un désavantage qui compense beaucoup d'autres choses que tu ne vas pas trouver à Montréal. Par exemple, ici tu vas trouver des gens qui vont véritablement vouloir t'aider, même, j'ai rencontré des gens très gentils, tu trouves de l'aide de tous les côtés, mais à Montréal tu ne trouves pas autant d'aide. À Montréal, il y a beaucoup de jalousie, parce que je ne suis pas ici, je n'ai pas trouvé de travail, il y a beaucoup de Latinos avec... [Mais parcontre] pour avoir une place pour étudier, ici non. Alors, de fait, tu vas commencer à étudier ici 4,5, 6 mois ou un an plus tard. Mais les autres choses qu'on

¹³⁵ Le choix d'une région tranquille, en banlieue proche de Montréal, par des jeunes familles immigrantes a aussi été documenté par Charbonneau et Germain (2002).

gagne, on ne les aurait pas gagnées à Montréal, ni en vivant là-bas 4 ou 5 ans de plus. Ici, tu sais que c'est plus tranquille, c'est plus sécuritaire pour les enfants, alors un sacrifice, un sacrifice c'est pour un bien-être. À Montréal, assurément nous n'aurions pas été aussi tranquilles, et nous dépenserions beaucoup plus d'argent pour l'appartement, et beaucoup plus d'argent en électricité, beaucoup plus d'argent en transport, dans une quantité de choses qu'ici non... » (no.58) (Federico)

En bref, tant dans les trajectoires professionnelles que les trajectoires résidentielles, le but sera d'acquérir une certaine stabilité, d'accéder à la mobilité et d'être en mesure de se construire des ancrages, une reconnaissance dans son milieu...

Conclusion

Ce sont de petites réalisations, de petites réalisations mais qui sont significatives, petites mais significatives. (no.59) (Mercedes)

L'esprit critique des répondants sur les difficultés vécues sur le marché du travail ne signifie pas nécessairement qu'ils considéreront la rupture professionnelle comme une expérience douloureuse. Un nombre important de travaux abordant l'insertion socioprofessionnelle en contexte de migration souligne essentiellement les aspects liés à la perte, aux difficultés vécues, à la douleur, et au deuil. Les propos recueillis mettent en lumière que la discontinuité professionnelle n'est pas obligatoirement liée avec le deuil de la perte. Les personnes rencontrées ont souligné à maintes reprises les différentes façons de vivre cette transition, qui est vécue de façon très individuelle et relative. En ce sens, il importe de considérer la trajectoire professionnelle pré-migratoire, les objectifs et les attentes au cœur de la démarche d'insertion.

La grande relativité que nous avons remarquée n'était pas un élément que nous envisagions en début de recherche. En fait, cela peut s'expliquer de plusieurs façons. D'une part, le contexte d'intervention en employabilité peut amener un focus sur les difficultés d'insertion, où les contacts établis dans ce cadre visent à « surmonter » une situation de non-emploi ou de sous-emploi. Plus tard au courant de notre recherche, lors des entretiens semi-dirigés, nous avons pu recueillir des propos qui se démarquaient de notre perception initiale. Les nuances soulevées par les répondants nous ont amenée à considérer une autre perspective sur les situations de rupture professionnelle et de transformation identitaire. Nous croyons qu'il est important d'insister sur cette distinction, étant donné qu'il ne s'agissait pas d'un élément recherché au départ et pour lequel nous aurions été tenté d'orienter les répondants. Nous souhaitons bien sûr cerner l'importance de la réflexivité et les façons de vivre une perte professionnelle, mais lors de la phase initiale de cette recherche, nos réflexions portaient sur la surqualification, le déclassement et la perte. La grande relativité de leurs propos a émergé spontanément. En fait, cela pourrait aussi s'expliquer par le temps qui a passé, par notre position différente (chercheuse plutôt que conseillère) et par le type d'interaction qui a eu lieu (heure des bilans plutôt que recherche d'emploi). Les discours sont situés dans un espace-temps précis,

et s'expriment dans une interaction particulière (Liversage, 2005). Ainsi, il est essentiel de prendre en compte la façon de recueillir cette perception. Se considérer 'déclassé', le verbaliser, équivaut à un constat d'échec, difficile pour l'estime de soi. Parler au passé (une étape passée), parler de ce qui est vécu par un tiers est plus aisé. On ne peut éprouver une situation de malaise indéfiniment – d'où la pertinence de la subjectivité du déclassement, qui ne correspond pas nécessairement à sa mesure objective, qui n'évolue pas de la même façon.

Un constat émerge relativement aux perceptions liées au déclassement de ces professionnels. La relativité ne signifie pas que l'on considère la situation logique. Néanmoins, la possibilité de concrétiser des projets et de se projeter dans l'avenir sont centraux, et teintent d'optimisme les discours, au-delà de la critique. L'analyse des discours a permis de faire jaillir deux niveaux d'énonciation, soit un niveau individuel, où l'individu est à même de concrétiser ses projets – à travers l'effort, la persévérance et parfois l'humilité – et un niveau social, où la situation peut se comprendre (adaptation liée à l'immigration), mais peut aussi être considérée illogique, absurde (discrimination, protectionnisme). De fait, esprit critique et relativité du sentiment de déclassement ne sont pas en contradiction.

En outre, comprendre et pointer les contraintes d'ordre structurel ou liées à l'environnement permet de relativiser le rôle comme individu en cas d'échec ou de difficultés d'insertion socioprofessionnelle (où comme nous l'avons vu, le poids porté sur l'individu en cas d'échec est relativement fort dans notre société). Ainsi, les difficultés qui sont relevées permettent de mettre en perspectives ce qui est vécu, et parfois de diminuer le malaise ou le sentiment de frustration, n'étant pas mis en cause personnellement.

« Ça fait que oui, j'ai des compétences, j'ai des connaissances, j'ai des choses que je peux apporter, beaucoup de choses, mais il faut que je connaisse mes limites et la réalité même de ma vie ici. Je ne peux pas aller plus loin, si je veux aller plus loin, il va falloir que je retourne à l'école; même si j'aime pas ça. Si je ne veux pas aller plus loin, bien je vais aller avec qu'est-ce que j'ai, mais il faut être réaliste. Sinon, c'est ça, pour moi c'était 60 frustrations. Un par un. Parce que j'avais l'impression que c'est moi. C'était pas moi, c'était parce que je cognais à la mauvaise porte; c'était pas pour moi. [...] [Un employeur] me l'a dit : "Madame, je vous respecte beaucoup, je vois votre curriculum, tout est beau, mais je ne vais pas vous payer pour que vous veniez apprendre ici chez nous, il va falloir que..." C'est vrai. C'était tout à fait vrai, même si ça m'a blessée, mais maintenant je pense qu'il avait raison. » (Anna)

Tel que mentionné, cette présence simultanée d'éléments explicatifs internes (individu) et externes (structures, destinée) au sujet de l'explication des trajectoires d'insertion a été soulignée par Fournier (2002):

« En somme, la surdétermination individuelle conduit plus souvent qu'autrement au dénigrement de soi, la surdétermination environnementale, à la disqualification du sujet. Le pouvoir d'action de l'individu se situe plutôt dans l'interaction. » (2002: 380).

Or, au cœur de cette relativité qui entoure le sentiment de perte de son statut professionnel, un élément simple surgit : l'importance du choix et la croyance qu'il est possible de le réaliser (espoir) (Castra, 2003; Dubar, 1995; Fournier, 2002; Sarrible, 2003). En effet, les répondants s'entendent pour dire que le déclassement est une réalité pour les professionnels, mais que ce n'est pas impossible. Même si cela peut exiger des sacrifices, des doubles efforts ou de la patience. En outre, il importe de détenir le pouvoir de le concrétiser, et d'être respecté et reconnu dans ses choix – peu importe lequel. C'est un constat presque du sens commun, mais qui s'avère pertinent lorsque l'on aborde la transformation identitaire induite par une rupture professionnelle. En effet, pour qu'un individu concrétise une démarche afin de s'insérer sur le marché du travail, deux éléments doivent être réunis : que le projet d'insertion ait un sens positif et que le sujet sente qu'il a le pouvoir sur le cours des événements – à ce moment, il y aura une action :

« Si l'insertion socioprofessionnelle n'a pas de sens pour la personne et n'a pas en soi de valeur positive ou encore si la personne juge que peu importe ce qu'elle fera, ses probabilités de s'insérer demeurent les mêmes, l'intervention offerte risque de demeurer plus ou moins stérile. Elle pourrait même amener la personne à adhérer à un système de croyances qui n'est pas le sien ou encore à lui apprendre à exprimer, de manière désincarnée, des croyances socialement désirables (ex. croyances de prescription). Ce type d'intervention serait en contradiction avec les objectifs d'autonomie et de réappropriation d'un pouvoir d'action sur sa vie professionnelle » (Fournier, 2002: 373).

La discontinuité professionnelle n'amène pas nécessairement de deuil ou de difficultés identitaires. Néanmoins, des tensions pourraient surgir, mais plutôt en interaction, où ce n'est pas tant la discontinuité de statut qui porterait, mais la discontinuité entre l'identité pour soi et l'identité attribuée (Oriol, 1979, 1985). En outre, les choix peuvent être la résultante de concessions, où l'individu évaluera les pour et les contre – conciliant la vie professionnelle et familiale. Cela pourra avoir des conséquences sur le choix professionnel, mais aussi sur le choix du lieu de résidence. Le contrôle sur ces choix semble au centre de la relativité de leurs perceptions et pourrait traduire un fort optimisme malgré les difficultés qui sont parfois vécues (cf. Sarrible, 2003). En fait, l'appréciation de ces difficultés permet de faire ressortir peut-être plus fortement encore les « stratégies de contournement des obstacles » (Cardu et Sanschagrin, 2002 :88) qui sont mises en œuvre. Face à cette réalité vécue par les personnes immigrantes, 1) les trajectoires sont réinterprétées; 2) des stratégies d'insertion ou de « récupération » identitaire sont mises en œuvre, ou 3) ou des stratégies de préservation du « bien-être » personnel (et identitaire) sont élaborées, en relativisant la situation ou en conscientisant ses choix, par rapport au contexte. Le chapitre suivant nous permettra d'approfondir ces stratégies.

« Dans cette logique pour affronter la discrimination, la compétition et le rythme différent du travail, dans un climat de non-reconnaissance, elles affrontent le quotidien en se basant sur des stratégies d'ordre motivationnel et des ressources symboliques (la dignité, la loyauté au mode de faire d'origine). Refusant de s'ériger en victimes, elles posent résolument les jalons de leur expérience nouvelle, mais elles rencontrent aussi plusieurs réticences et contraintes discriminatoires de la part des employeurs québécois » (Cardu et Sanschagrin, 2002: 113). .

Dubet (2003) soulignait l'ambiguïté de la valorisation d'un système « égalitaire » qui ne signifie pourtant pas que l'on doive faire abstraction des inégalités d'accès. Nos données traduisent une idée similaire, les répondants apprécient cette possibilité d'être reconnus comme personne-individu, sans distinction de rang social, mais trouvent « déshumanisant »¹³⁶ le fait d'être mis à la marge, de ne pas être considérés à l'égal – sur le plan de l'accès en emploi et de la reconnaissance professionnelle. Cette tension entre la plus-value exprimée de la disparition de la notion de classe et la critique de la persistance d'obstacles à l'accès à un espace de reconnaissance n'est pas contradictoire. Évacuer la notion de classe ne signifie pas que l'on fasse abstraction d'un rapport de pouvoir où joue un processus d'exclusion/d'inclusion. Au sein de la logique méritocratique, le poids accordé à des facteurs individuels pour expliquer les difficultés d'insertion sont à même d'occasionner une détresse psychologique et une grave baisse d'estime de soi.

« toute la difficulté vient de ce que cette domination se projette dans une multitude de registres et de phénomènes, et surtout, de ce qu'elle est de plus en plus subjective, de plus en plus vécue comme l'incapacité de conduire sa propre vie alors même que la modernité en fait l'impératif majeur. C'est pour cette raison que les thèmes du mépris et de la reconnaissance sont sans doute les meilleures voies d'accès à une analyse en termes de classes sociales. » (Dubet, 2003: 79).

De fait, la réinterprétation de sa trajectoire à travers des notions telles que la destinée, les problèmes structurels, et autres, permettent de mettre en perspective une situation d'exclusion qui ne trouve pas d'explication autrement... Comme nous l'avons vu, certaines contraintes sont qualifiées de logiques et d'autres d'illogiques. La possibilité d'exercer un choix, un contrôle sur sa destinée permet de re-balancer une situation d'exclusion et de redonner du pouvoir à l'individu. L'importance accordée à la possibilité de concrétiser ses projets, de sentir qu'il est possible de progresser, en fait foi. D'où un fort optimisme et une confiance en l'avenir qui traversent les propos.

¹³⁶ Expression de Karla.

CHAPITRE 5 : STRATÉGIES ET IDENTITÉS

Si nous n'avons pas confiance dans l'avenir, comment le présent peut-il avoir un sens ? (Charles Handy, tiré de Pilon, 2001)

Introduction

Nous avons documenté précédemment de quelle façon la trajectoire d'insertion peut être relativisée et réinterprétée. Cette mise en sens attribue du pouvoir aux acteurs et leur permet de se visualiser dans un espace social. Dans une perspective plus dynamique, nous mettrons en lumière les différentes stratégies mises en œuvre afin de se repositionner sur le marché du travail, selon leurs propres objectifs professionnels. L'identité étant multifacette, flexible, contextuelle, dynamique et relationnelle, nous verrons de quelles façons ces caractères de l'identité se concrétisent en situation d'insertion socioprofessionnelle. Ces aspects seront concrètement illustrés à travers les stratégies identitaires déployées et le rôle de la socialisation et des interactions sociales. Ce chapitre comportera deux grands axes, soit 1) l'identité et les stratégies d'insertion élaborées; 2) les interactions sociales et les projets socioprofessionnels.

Le rapport à son rôle social, à son identité professionnelle pré-migratoire semble être un élément structurant dans le cadre de la constitution de projets socioprofessionnels. Au cours de cette phase de transition professionnelle, caractérisée par une rupture professionnelle induite par la migration, le migrant sera amené à faire des choix et à poser des actions concrètes en vue de s'insérer sur le marché du travail. Nous verrons comment les aspects identitaires pré-migratoires peuvent moduler ces choix et stratégies. En effet, il s'avère pertinent de considérer la trajectoire socioprofessionnelle dans son ensemble, soit dès les premières expériences professionnelles – au pays d'origine – et non pas à partir du « point zéro » de la migration (Crespo, 1993). Ainsi, des projets d'insertion pourront se construire à partir des « ancrages » antérieurs à la migration, mais il est aussi possible qu'une réorientation professionnelle « radicale » se concrétise. Ces alternatives se moduleront à partir du vécu socioprofessionnel antérieur à la migration, mais aussi selon le contexte spécifique de la société locale et des réseaux de sociabilité.

5.1 Identité et projets professionnels

Quand une personne a l'identité de psychologue, elle souhaite recommencer à avoir cette identité. Elle va retrouver cette identité ? C'est une exemple de persévérance... on doit poursuivre les rêves qu'on a. Mais on peut aussi avoir beaucoup de rêves... (no.60) (Remarque d'une conseillère en orientation à un groupe de nouveaux arrivants Latino-américains)¹³⁷

¹³⁷ Extrait d'un atelier sur les CV, par une conseillère en orientation, dans le cadre des activités de l'Association des professionnels Colombiens du Québec le 24 mars 2006.

5.1.1 La transition professionnelle

Dans le contexte économique actuel, caractérisé par une sollicitation accrue de flexibilité et d'autonomie de la part des travailleurs, un adulte vivra au cours de sa vie active plusieurs changements d'emploi, sinon de carrière (Duffy *et al.*, 1997; Fournier et Bourassa, 2004; Fournier et Bujold, 2005; Fournier et Monette, 2000; Guédon, 2000; Paugam, 2000, 2003). Une des particularités d'un migrant, est le cumul simultané de transitions ou de ruptures (emploi, migration, famille, réseaux de sociabilité, etc.) où le contexte local, la société d'accueil peut jouer un rôle de 'facilitant' ou de 'frein' dans le cadre de son insertion socioprofessionnelle.

Cette transition amène le migrant à se positionner, à réfléchir à la direction qu'il souhaite désormais prendre, à partir des possibilités et contraintes qui s'offrent à lui dans ce nouveau contexte de vie... Ainsi, la migration a souvent été symbolisée à travers les entretiens comme « une renaissance », où tout recommencer à partir de zéro offre au moins l'avantage de pouvoir réfléchir au sens souhaité de sa vie professionnelle. Ce moment clé de transition permet de faire le bilan des acquis et de ce qui est escompté d'un emploi dans le futur.

Les choix se font à partir de plusieurs éléments, soit à travers un bilan de ce qui a été fait où une réorientation est souhaitée – un cycle a été clôturé – ou parfois il y a découverte que la profession exercée en Colombie ne correspond pas à son équivalent québécois. Aussi, les priorités de vie peuvent avoir changées et l'identité professionnelle peut devenir périphérique dans la définition de soi – où par ailleurs, les valeurs vont moduler leurs buts (cf. chapitre 3). En outre, au cœur de la transition professionnelle, une étape cruciale est celle des choix, où les zones grises demeurent des territoires inconfortables, lorsqu'il y a perte de points de repères. Pour terminer, pour plusieurs, le choix précis importe peu, la construction de différentes alternatives professionnelles permet de se projeter dans l'avenir avec une bonne dose d'espoir qu'un des projets envisagés se concrétise.

5.1.1.1 Réorientation professionnelle : un cycle a été complété

La transition professionnelle s'élaborera en partie à partir d'un bilan de vie, où la profession pré-migratoire sera évaluée. Pour certaines personnes, la rupture occasionnée par la migration permet de se repositionner et d'évaluer la direction professionnelle désirée. Nous pourrions ici parler de « reconversion professionnelle volontaire » (cf. Négroni, 2005). Dans ces cas, la transition est vécue de façon positive.

Pour Jaime et Anna, la migration a permis d'amorcer une nouvelle étape de vie, ne souhaitant pas poursuivre leur carrière pré-migratoire. Pour Anna, cela a même permis de la « libérer », ne sachant pas

comment elle aurait pu se réorienter professionnellement si elle était demeurée en Colombie, ayant pris conscience que la carrière d'avocate ne lui convenait pas du tout. Elle a ainsi pu s'éloigner des conventions sociales et réorienter sa vie à partir de valeurs jugées importantes : la famille, la tranquillité de vie, le bien-être dans son travail et non le statut... Pour Jaime, tant la migration que le décès de son père ont amorcé une nouvelle étape, où il peut désormais penser à lui-même et non à la famille (comme aîné, il était en charge de la ferme familiale). « Ma vie commence aujourd'hui, le même jour que la mort de mon papa, ma vie commence aujourd'hui, c'est fini la famille, c'est fini la famille » (no.61). En outre, son père a joué un rôle de modèle dans son orientation – son père a étudié comme avocat (pour faire « plaisir » à ses grands-parents), mais n'a jamais exercé, il s'est plutôt dédié à sa passion : l'entrepreneuriat. Ce modèle valorise la réorientation à partir de valeurs personnelles, de ses intérêts particuliers comme individu. Ainsi, Jaime a suivi plus ou moins le même parcours que son père – c'est-à-dire qu'il a dans un premier temps donné priorité à la famille. Ce sont ses frères et sœurs plus jeunes qui ont étudié pour une carrière, lui a fait administration, mais s'est dédié à la ferme familiale. La migration (et malheureusement le décès de son père) ont donc amorcé une nouvelle étape, où il s'occupe désormais de lui-même. « Souvent, on ne fait pas ce qu'on désire, mais les circonstances, ce n'est pas... ce n'était pas ce que je voulais faire toute ma vie [administrer la ferme familiale]. [...] je ne savais pas comment faire dans le futur, non... je le voyais très difficile, très compliqué » (no.62) (Jaime).

Le bilan peut également faire ressortir que ce qui a été vécu est maintenant du passé. Un cycle a été complété – qui a été satisfaisant – mais la personne ne souhaitera pas le revivre (cf. Sarrille, 2003). Federico aujourd'hui ne gère plus de personnel, et il en est ravi. Il priorise la tranquillité plutôt que l'accumulation de richesse, qui pour lui, amène plus d'inconvénients que d'avantages – considérant les problèmes que ça lui a occasionnés en Colombie.

« J'essaie d'être tranquille, pour moi, la richesse je l'ai déjà eue en Colombie, je sais ce que c'est d'être au sommet, je ne veux pas recommencer à avoir autant ou autant de choses pour être inquiet, je veux être tranquille. Et si pour moi devenir ingénieur dans ce pays me procure [...] de la tranquillité je vais le faire, mais je ne prétends pas gagner 50\$ de l'heure, et je le dis honnêtement, parce que tu le sais, je préfère continuer à travailler où je suis, que de gagner [de l'argent]. » (no.63) (Federico)

La position de Karla est peut-être plus ambiguë. D'une part, elle nous disait que sa migration au Québec l'a amenée à réfléchir sur ce qu'elle aime. En Colombie, elle était arrivée 'au top', ici, elle se dit qu'elle l'a déjà vécu, elle n'a pas besoin de le revivre. Elle préfère la stabilité et oriente ses démarches en ce sens. D'autre part, ses énoncés balancent entre son souhait de ne pas être de nouveau directrice et la critique d'un système qui limite les professionnels – où la migration l'a obligée à partir de zéro, 'd'en bas'. Cela peut s'expliquer par des non-dits, par l'effort de se satisfaire de sa situation, mais où des insatisfactions persistent, où les concessions accordées à la stabilité semblent avoir un goût amer... Cette différence

pourrait aussi se traduire par des énoncés « publics » – qu'on dit aux collègues ou aux connaissances – et ceux qu'on ne dit que dans le privé (cf. section 5.2.3 Stratégies identitaires). Bref, cette ambivalence se traduit par des énoncés qui se contredisent en apparence.

« [Mes collègues de travail] me regardent et me disent "mais pourquoi non, non"... et je suis en train de commencer, et ils m'admirent beaucoup pour ça mais ils me disaient "mais tu...", "c'est que je... ça c'était dans mon pays maintenant je ne suis plus là-bas, je suis arrivée ici et je recommence de zéro". Je ne peux pas garder l'image de ce que j'ai été, c'est un travail difficile pour moi de m'adapter à une société qui ne change pas, parce que je suis ici, et il faut que je m'adapte. Si ça choque ? Oui. Mais ce n'est pas impossible, c'est quelque chose qu'on apprend et... c'est d'accepter. Et ils me demandaient "mais ça ne te dérange pas ?". Je leur ai dit : "non, j'étais fatiguée déjà, comme directrice, c'est une lutte et personne n'est indispensable nulle part." Quand je suis arrivée et quand je suis partie [j'étais] au maximum, en ce moment, je vais par en bas, ça aurait pu être moi qui soit là, il y a tellement de choses que non... non... alors oui, on doit apprendre à vivre dans la situation dans laquelle on est, j'apprécie être professeure, pourquoi ? Parce que je suis en train de connaître une société par le bas [...]. Pourquoi ? Parce que je vais connaître des professionnels et c'est un style, je vais connaître des jeunes qui sont au cégep et c'est un autre, et connaître la base c'est très sympathique. Et ça, je le trouve agréable. » (no.64) (Karla)

Federico et Alberto, tous deux ingénieurs en Colombie, ont réalisé que la profession d'ingénieur au Québec ne correspond pas à ce qu'ils faisaient. En ce sens, ils ne souhaiteraient pas occuper la profession d'ingénieur tel qu'exercée au Québec, associée davantage à du travail de bureau. Comme nous le verrons plus en détails, Federico et Alberto privilégient le savoir-faire et les compétences techniques (cf. section 5.1.2.1 L'identité polyvalente).

« Je fais ce que j'aime faire, ça ne me dérange pas si je suis ingénieur ou pas. À ce moment-là, je me suis rendu compte qu'ici comme ingénieur, je serais... je m'ennuierais ! [Rires]. Parce que l'ingénieur ici, il ne fait pas beaucoup de choses. Il fait plutôt de la paperasse, c'est ce que fait l'ingénieur (rire) et j'aime pas ça beaucoup. Donc, je suis pas sûr que je le... comme ingénieur ici, dans un bureau, devant l'ordinateur toute la journée, ça ne me tente pas du tout. Donc... » (Alberto)

Avoir quitté un environnement d'insécurité en Colombie pour une nouvelle vie a marqué leurs trajectoires de vie, personnelle et professionnelle d'où – en outre – l'importance de ces mots si souvent répétée : « une renaissance ». Ainsi, l'évaluation de la trajectoire professionnelle pré-migratoire et la prise en compte des motifs de la migration (Fortin, 2002) permettent de mettre en perspective les façons de vivre cette transition.

« Je ne vais pas travailler en administration d'entreprises pour aller dans une banque ou dans quoi que soit, études financières, non non. Pour moi ça s'est transformé, le Québec m'aurait sauvé, le Canada m'aurait sauvé d'une mort certaine en Colombie. Ça s'est transformé en une renaissance, et la renaissance amène avec elle recommencer de zéro, commencer tout de nouveau, absolument tout. [...] C'est naître de nouveau, qu'est-ce que je veux et qu'est-ce que je vais faire ? Alors je vais m'étudier, plutôt j'ai besoin de m'étudier et j'ai commencé à regarder à l'intérieur ce qui m'enchantait quand j'étais à la ferme ou dans mes moments de solitude. Je vais travailler le fer, lui donner forme, créer des outils [...] J'adorais étudier tout ça, ces mêmes détails à l'intérieur de la production, ça me fascine, ça je vais le réaliser ici [...] » (no.65) (Jaime)

5.1.1.2 Réorientation des priorités ou regarder au-delà du travail

Les facettes de l'identité sont multiples, et l'identité professionnelle – le rôle social – n'en est qu'un de ses aspects (Fournier et Bourassa, 2004). Subséquemment, les objectifs professionnels peuvent être priorisés ou plutôt mis en retrait par rapport à d'autres aspects de la vie. Ne considérer que l'aspect professionnel serait réducteur. Comme nous le faisait remarquer Jaime : « Là, c'est plus que ma trajectoire professionnelle, c'est ma vie qui est là » (no.66). Des éléments externes à la trajectoire professionnelle peuvent être priorisés, tels que la famille, les amis, la qualité de vie. Dans certains cas, le travail est utilitaire, instrumentalisé, afin de concrétiser d'autres projets – retraite, « hobby », etc.

5.1.1.2.1 La dimension du genre ou de la responsabilité familiale

Il y a tellement de facteurs, ça dépend des responsabilités que tu as quand tu arrives. Parce que si tu arrives à 30 ans, célibataire, sans responsabilité, c'est beaucoup plus facile de dire je vais reprendre ma carrière, j'ai la possibilité de m'endetter et tout ça, homme ou femme ça dépend, ça dépend parce que.... l'âge, les projets de vie, les responsabilités, celui qui arrive avec deux petits enfants, le panorama est très très différent. Je ne peux pas dire que je vais m'endetter parce que ma priorité ne va pas être les études sinon la maison, tu me comprends ? Toutes ces priorités sont... ce n'est pas un facteur comme, ce n'est pas une variable disons définitive, non ? (no.67) (Mercedes)

Selon les résultats de l'étude de Van Ham et de ses collaborateurs (2001), les responsabilités familiales sont un facteur intensifiant les démarches de recherche d'emploi pour les hommes, mais le diminuant pour les femmes. Cela nous amène à la discussion sur les motivations des mères à rester à la maison, où cela peut être une cause ou un effet. « Not participating is a strategy for avoiding unemployment chosen by women in particular. [...] for women being a full-time housewife is socially accepted, especially when (young) children are present. » (2001: 1748-1749). Lorsque nous parlons de stratégies, il peut donc être malaisé de distinguer une stratégie 'réactive' (en réaction à une discrimination vécue/perçue), et une 'active' (suite à un projet personnel, motivé par l'individu). Par exemple, une femme pourra décider d'avoir des enfants parce que la recherche d'emploi ne débouche pas. Dans tous les cas, la dimension de la responsabilité familiale est significative pour les répondants, tant pour les femmes (importance d'être présente pour la famille), que pour les hommes (importance de subvenir aux besoins de la famille). Ces résultats sont corroborés par des recherches portant spécifiquement sur la dimension du genre dans l'expérience de la migration (Cardu et Sanschagrin, 2002; Guzmán *et al.*, 2000; Mauro, 2004; Mauro et Godoy, 2001).

Nous pourrions parler « d'identité transformée » dans le cas des mères qui étaient professionnelles, et qui réorientent leurs trajectoires à partir des priorités familiales. En effet, la valeur accordée au travail peut se

transformer selon les circonstances personnelles et le contexte, et influencera le développement de la carrière professionnelle (cf. Mauro, 2004). Par exemple, Sarah s'est établie dans les Laurentides avec sa famille il y a environ cinq ans. Diplômée en psychologie en Colombie, il lui était impossible au Québec de redevenir psychologue sans un retour aux études. Des démarches ont été entreprises mais sans succès. Entre-temps, Sarah est devenue mère. Environ un an après la naissance de l'enfant, elle accepte un contrat dans un organisme travaillant auprès des jeunes. Elle ne sera pas psychologue mais pourra utiliser ses compétences. Initialement, elle recherchait une reconnaissance, le fait d'être psychologue était significatif pour elle. Avec le temps, les perceptions ont changé, et maintenant, tout en souhaitant exercer un emploi dans son secteur, elle accorde une priorité à la famille.

« Alors, c'est... ça change complètement... ma vision de ce temps-là jusqu'ici. C'est vraiment – professionnel... Mais j'ai d'autres choses, finalement, c'est pas juste ma profession... j'ai d'autres responsabilités qui sont pas juste de la psychologie. » (Sarah)

Pour Anna, quoique son parcours soit distinct – dès le départ elle a fait le choix de ne pas exercer sa profession pré-migratoire – son choix professionnel est clairement articulé à travers la conciliation travail-famille, où la famille est au premier plan pour le moment.

« C'est sûr que ma priorité c'est ma famille, ça reste ma famille, mais j'aimerais ça avoir un travail que j'aime faire et qui me permet de garder ma famille aussi comme priorité; l'équilibre entre les deux. Parce qu'en ce moment, je ne vois pas l'argent comme important, je ne le vois pas comme ma priorité. Je ne vois pas non plus ma réalisation professionnelle comme ma priorité, ça fait que... peut-être que ça va le devenir dans quelques années, mais... on ne sait pas. » (Anna)

Il est toutefois important de nuancer cette priorité accordée à la famille « aux dépens » de la carrière. En effet, de nombreuses femmes – et mères – colombiennes avaient une carrière avant la migration, tout en conciliant la vie familiale. Le réseau de soutien plus restreint pour la garde de l'enfant et l'accès limité aux garderies publiques peuvent également influencer cette décision de se consacrer davantage à la famille – où cela peut apparaître « moins coûteux » ou « plus avantageux ».

« C'est difficile, pour une femme ce n'est pas facile et même si j'ai déjà un peu l'habitude d'être au travail, mais en Colombie c'est différent, parce qu'en Colombie j'y avais toute ma famille. Alors si ma mère n'était pas là, ma cousine était là, ma tante, le voisin, l'autre, le bon ami, le grand-père, l'arrière grand-père, le cousin, le mari, bon... » (no.68) (Margreth)

Margreth renchérit plus loin sur cette difficulté vécue par les mères avec de jeunes enfants :

« Comme je te disais, il y a comme des incohérences dans la situation parce que c'est injuste. Par exemple, par exemple j'ai maintenant l'opportunité de faire du remplacement mais je ne pense pas que je puisse le faire tout de suite parce que, qu'est-ce qui se passe ? Une chose unique pour ma carrière professionnelle, mais au niveau, économiquement ça ne me donne rien. Parce que si j'y vais [...] ce sera seule. D'un autre côté, je dois payer la personne qui va rester avec [mes enfants], alors j'ai payé... ça valait 200\$ la semaine dernière et la semaine d'avant [...] ça été 200\$ tu vois parce qu'elle devait rester la nuit aussi, tu sais que c'est ce que ça vaut. » (no.69) (Margreth)

Il serait possible de nommer de nombreux exemples tirés de la pratique. Lors des *counselling* d'emploi, il s'agissait d'une dimension saillante lorsque nous élaborions les plans d'action. Dans un autre sens, les pères sont également concernés, il ne s'agit pas seulement d'une dimension liée au genre 'féminin' – au rôle de mère – mais plus largement à la responsabilité familiale. Ainsi, nous avons constaté une plus grande acceptation « d'emploi de survie » pour les pères où accéder à un emploi pour assurer la subsistance de la famille est central. La famille est donc au centre, et les priorités de base seront modulées en ce sens. « C'est comme être bien, ne pas souffrir de la faim, avoir un toit et les choses de base pour donner aux enfants. J'espère qu'ici je pourrai arriver à ça. » (no.70) (Federico).

De fait, la prise en compte de la dimension familiale dans le cadre de stratégies professionnelles est centrale. En effet, lors de *counselling*, quoique la tendance des conseillers en emploi qui oeuvrent auprès de la clientèle québécoise soit de travailler avec des individus – et non avec une cellule familiale (Castra, 2003), la présence du couple ou de la famille (avec les enfants) est fréquent lors de *counselling* auprès de nouveaux arrivants (Martiny, 2005). Aussi, tous les répondants de la présente recherche sont en couple et/ou ont des enfants (sauf une personne). Mais la famille ne se limite pas non plus à la famille nucléaire. Dans le cas de notre répondante célibataire, sa recherche d'emploi a été sérieusement limitée durant près d'une année en raison du soin d'un proche parent. Rappelons encore une fois que les décisions individuelles ne sont pas détachées de l'environnement, du réseau social. L'importance de la prise en compte du référent familial, du « nous », a d'ailleurs été soulignée dans le cadre de recherches menées par Vatz-Laaroussi et ses collègues (Vatz Laaroussi *et al.*, 2002; Vatz Laaroussi *et al.*, 1999). Dans le cadre de ces recherches sur les pratiques d'intervention auprès des personnes immigrantes dans les régions de l'Estrie et du Saguenay-Lac-St-Jean, intervenir tout en prenant en compte ce référent familial, et non pas uniquement l'individu, a été l'une de leurs recommandations.

En deux mots, le genre, les responsabilités familiales et le fait d'être « une famille » (ou un couple) vont influencer les choix et les stratégies d'insertion socioprofessionnelle.

5.1.1.2.2 La dimension de l'âge

L'âge à l'arrivée est également un facteur qui va influencer les choix (cf. Chapitre 2). La moyenne d'âge des répondants de la présente étude est de 40 ans au moment de l'entrevue (la moyenne d'âge à la migration est de 36 ans). Sarah et Anna étaient les plus jeunes au moment de la migration, âgées alors de 26 et 27 ans. Il aurait été intéressant d'approfondir cette dimension en comparant nos données avec les points de vue de jeunes adultes qui avaient tout juste débuté leur carrière en Colombie. Toutefois, dans cette présente recherche, pour les répondants de plus de 40 ans, la dimension de l'âge s'est reflétée dans leurs propos.

Pour Jaime, cela prendra la forme d'un défi pour un nouvel arrivant de 50 ou 60 ans qui doit s'adapter à une nouvelle société et modifier ses façons de faire.

« Parfois vaincre, vaincre les choses qui se faisaient par tradition... Le... le défi est de communiquer, de prendre la vie comme si on était un petit enfant, commencer de zéro, c'est le vrai défi, si quelqu'un a 50 ou 60 ans ça va être beaucoup plus difficile, l'âge entre en jeu... joue un rôle important relativement à ça. Mais le défi c'est l'ouverture... mentale vis-à-vis ce que nous offre la vie à partir d'où je suis, l'environnement. C'est le défi. » (no.71) (Jaime)

Pour Karla, cela se reflètera à travers la recherche d'une stabilité, où elle ne peut plus prendre de risque comme si elle était encore une jeune fille. Elle fera donc des sacrifices en vue de se construire une meilleure retraite.

« Ici c'est une stabilité, je ne suis déjà plus une jeune fille pour risquer ma stabilité, c'est... [...] plutôt essayer d'avoir quelque chose de plus pour avoir une... une belle vieillesse... où on n'a pas à penser à devoir épargner (réduire les dépenses), ça me fait peur... ça me rend nerveuse. Je suis en train de travailler pour ça, à mon futur, à ma vieillesse, pourquoi ? Parce que je veux voyager, mon rêve c'est de ne pas rester là, je veux dire, je veux continuer à vivre ici, mais je veux pouvoir aller un mois en Europe, j'aime la France, alors allons-y, un mois au musée du Louvre, mais sans être angoissée par l'idée de ne pas pouvoir arriver (économiquement), non ! Je suis dans ce moment, c'est pour ça que je cherche plus la stabilité que mon bonheur, bien que je sois heureuse dans ce que je fais. » (no.72) (Karla)

En outre, Alberto et Jaime soulignent la nécessité de se perfectionner afin d'exercer un travail moins physique dans le futur. Alberto me parlait d'un retour aux études en ce sens – avec la dimension familiale qui s'ajoute :

« Écoute, j'ai 46 ans, et... et ok, j'ai des forces encore et je me débrouille pas mal et tout ça, mais d'ici 4 - 5 ans, j'aimerais mieux un travail qui soit plus... spécifique, plus technique et moins fort physiquement. J'aime beaucoup les automates et l'instrumentation et tout ça, mais vraiment, une chose que j'aime, parce que c'est la précision, c'est vraiment... chercher ça... Parce que je vais avoir besoin de plus d'argent aussi, je vais avoir deux enfants à l'université ! (Rires) » (Alberto)

5.1.1.2.3 Il n'y a pas que le travail... la qualité de vie...

Mais l'objectif c'est de ne pas recommencer à nouveau, mon objectif c'est d'être bien. (no.73) (Federico)

Tout comme le choix de résider en région, le choix professionnel peut se faire sur la base de la qualité de vie. Comme nous l'avons vu, pour Karla, ce sera d'acquérir une stabilité afin de se construire un projet de retraite à la mesure de ses rêves. Pour Anna et Sarah, ce sera d'avoir un emploi qu'elles aiment, dans lequel elle peuvent apprendre et progresser – idéalement dans la région afin d'éviter le trafic – et surtout qui leur permet de concilier les priorités familiales. Pour Margreth, Mercedes et Jesus, ce sera d'être dans un milieu professionnel qu'ils apprécient. Pour Jaime et Federico, leurs passions de vie se situent à l'extérieur de la sphère professionnelle – et leurs réseaux de sociabilité se font en partie à travers ces passions : les chevaux et le sport. En deux mots, vivre bien et vivre tranquille est une constante (cf. « ce n'est pas le rêve

américain mais on peut y vivre tranquille »). Le travail revêt une valeur particulière, où celui-ci ne sera pas nécessairement choisi pour « gagner de l'argent » – hormis les emplois « de survie » en début de parcours. En fait, l'objectif professionnel à moyen et long terme devra refléter la conception du monde de chaque individu, ses priorités du moment et ses projets de vie futur. Les choix ne sont pas détachés de « l'espace-temps » et du contexte de vie.

F : Si j'avais pensé à faire de l'argent, plutôt que des amis, je serais sans amis ici au Canada. Parce qu'ici il y a une façon de faire de l'argent, travailler pour faire de l'argent [...] Et pour moi les amis sont plus précieux parce que si je reste sans travail je sais que mes amis vont m'aider, tu me comprends ?

Isaura (sa conjointe) : C'est mieux d'avoir des amis que de l'argent comme dit le proverbe.

F : Et ce dont je parlais maintenant, j'ai déjà travaillé sous la table, et ils vous paient un bon salaire, mais dans le futur, quoi ? On reste sans travail, sans amis, sans personne, parce qu'on s'est voué au travail, à travailler à travailler. Et ça ce n'est pas mon objectif. (no.74) (Federico)

5.1.1.3 L'étape des choix : l'importance des possibilités ou de la clarté des choix

Une chose qu'on peut dire, on a vu la possibilité qu'ici quelqu'un peut réaliser ses rêves, il est possible que ça lui coûte du travail [...] C'est d'avoir des objectifs et de lutter pour eux. (no.75) (Karla)

La transition professionnelle peut amener des moments de grands inconforts, où il y a une perte de points de repère et une incapacité à se projeter dans le futur "de façon réaliste". Cette étape peut être vécue à différents moments de la trajectoire d'établissement, et certains auteurs la qualifient de « deuil de la migration » ou de « deuil professionnel » (Castronovo, 2002; Cunha, 2002). Elle peut se traduire concrètement par de l'insécurité, de la frustration, de la démotivation, du "désespoir", une baisse d'estime de soi, etc. Cartier (2003) qualifiait ces moments caractérisés par l'incertitude et l'absence de choix par « un rapport incertain à l'avenir et [une] souffrance identitaire suscités par le déclassement » (2003 : 198). Hormis Federico et Margreth (les deux plus récents, au Québec depuis moins de deux ans), les répondants y ont fait référence directement ou indirectement. En fait, l'étape des choix est liée à l'évolution des perceptions, où l'importance de l'information est centrale (cf. Section 5.2.3 Information sur le marché du travail et stratégies de recherche d'emploi).

En outre, accéder professionnellement à son milieu de prédilection et y acquérir une expérience concrète de travail permet de briser cette tension. Elle est source d'énormes satisfactions même si l'expérience est temporaire. Cela permet de briser le mythe de « l'impossible »... – et de donner la si importante « expérience canadienne », réputée comme un frein à l'intégration du nouvel arrivant (Blais, 2001; Camo personnes immigrantes, 2003).

« La satisfaction pour moi, c'est que je me suis prouvé que je peux faire le travail. [...] Je suis capable [...] pour moi, c'est une grande satisfaction. » (Jesus)

« Le fait d'avoir fait ce petit remplacement, d'avoir eu un contact direct dans mon domaine, avec ma profession, ça me donne une stabilité et un désir de continuer à lutter parce que je pense que ce n'est pas vain et que ça ce peut, et c'est un début je pense... » (no.76) (Margreth)

Les réflexions sur le monde des possibles sont constantes. Des visualisations sur « ce que j'aimerais faire » sont omniprésentes à différents moments de leurs trajectoires (cf. la grande mobilité professionnelle des migrants durant leurs premières années) (Girard, 2002; Renaud *et al.*, 2001; Statistique Canada, 2006-a). Pour Jaime, cela a été un choix « relativement rapide », pris peu après la fin des cours de francisation, où comme nous l'avons vu les circonstances de la migration ont favorisé un désir de se réorienter. Une fois la décision prise, l'élection d'un domaine de formation privilégié, les événements se sont enchaînés.

« Une fois la décision prise, [c'est] de le planifier, c'est ce que nous avons fait, bien que ça n'ait pas été écrit, ça été une planification mentale par rapport à ce que je dois faire pour aller de l'avant avec ce que j'ai pensé, quelles sont les étapes à suivre. » (no.77) (Jaime)

Quant à elle, Mercedes a expérimenté différentes avenues, à certaines périodes elle a évalué jusqu'où elle serait prête à aller au niveau du type d'emploi exercé. Margreth – qui nous disait au moment de l'entrevue qu'elle souhaite poursuivre dans sa profession pré-migratoire – a elle aussi évalué la possibilité de retourner aux études dans un autre domaine, à l'instar d'une connaissance colombienne qui a étudié comme infirmière auxiliaire. Mais cette éventualité est mise de côté, elle revient à son souhait de redevenir éducatrice, où l'apprentissage du français sera la clé pour intégrer le marché du travail comme professionnelle.

« Parfois ça me donne des dépressions, alors je me dis que je vais balancer tout ça et je vais commencer à zéro, je vais me mettre à travailler dans n'importe quoi. Et parfois j'y ai pensé, que ça ne vaut pas mieux que de faire un cours d'infirmier par exemple. J'ai connu une fille ici qui a fait un cours d'infirmier et qui travaille comme infirmière, elle a trouvé un travail, et en plus le cours d'infirmière est de deux ans, quand même, et si je veux je deviens infirmière. Mais tu finis par voir, mais oui, j'étudie tant d'années pour prendre le cours d'infirmier, alors que je peux aussi aller étudier le français encore quelques années [pour redevenir éducatrice] (rires). » (no.78) (Margreth)

Dans tous les cas, comme nous l'avons entrevu avec les propos de Margreth, ces moments d'incertitude sont le plus souvent associés à des périodes difficiles. La situation de stress vécue par Sarah est éloquente, suite à la fin de son contrat, elle se retrouve dans une période charnière où elle doit évaluer la direction qu'elle souhaite prendre au niveau professionnel... tout le en conciliant avec sa vie familiale.

« Alors, dans ce moment-là, j'étais... j'ai rentré dans l'hystérie [rires]. J'ai dit – Okay, bon, qu'est-ce qu'on fait ? On reste ici et on attend...le [renouvellement du] projet [dans l'organisme]... tu vois, ou je commence vraiment à ... avancer dans ma profession puis trouver un vrai emploi comme psychologue. Puis vraiment comme continuer dans ce métier. C'est une décision à prendre. J'ai... un an pour la prendre. Mais c'est quand même difficile parce qu'il faut pas juste à moi... il faut penser à [...] pas mal toute la famille... Mais c'est ça. Je suis dans ce moment. » (Sarah)

D'autre part, un élément saillant est l'importance d'avoir devant soi des mondes possibles, peu importe le choix précis. Les opportunités et le fait de savoir que des projets potentiels peuvent être activés à tout moment sont centraux. Dubar (1995) explique comment des chercheurs d'emplois, « exclus et amers [...]

intériorisant leur impossibilité de mobilité, sombrent dans l'anomie » (1995 : 58). Ainsi, l'action est liée à un espoir que la mobilité soit possible. Comme conseillère en emploi, initialement, nous n'avions pas interprété cet élément de cette façon. En effet, nous étions face à des plans d'action en perpétuelle transformation, où les objectifs professionnels se multipliaient¹³⁸. De prime abord, nous l'avions associé à quelque chose de chaotique – résultant d'une difficulté à s'orienter sur un choix précis. Plus tard, nous avons réalisé dans le cadre de cette recherche l'importance de ces multiples choix, qui ne reflètent pas nécessairement une ambivalence mais plutôt parfois un désir de « sécurité » concrétisé à travers des plans complémentaires, établis grâce à la polyvalence et le perfectionnement continue. Cela limite donc les « chances » de se retrouver dans une « cul-de-sac » professionnel...

« Je veux prendre le carnet de la CCQ mais pour avoir deux options, c'est-à-dire sur le marché du travail où je suis, avoir l'autre option de travailler comme électricien. Alors je sais que si je prends le carnet et si mon travail se termine où je suis, je sais que je peux trouver du travail comme messenger, comme jardinier, comme peintre, je sais que je peux le faire. Alors, c'est presque personnel ce que je fais, c'est d'avoir les deux options, mais pas parce que je veux être ingénieur dans ce pays. » (no.79) (Federico)

Soulignons que le développement de sa polyvalence trouve écho dans les stratégies mises sur pied par des chercheurs d'emploi de la population générale confrontés à une précarisation du marché du travail.

5.1.2 Identité pré-migratoire et projets professionnels

Le processus de construction et reconstruction identitaire est fluide, interactif, dynamique, dialogique et en constante évolution – où le sujet peut réinterpréter à tout moment sa trajectoire et modifier ses stratégies professionnelles¹³⁹. En ce sens plusieurs auteurs ont déjà souligné l'intérêt de l'approche biographique (Anadón *et al.*, 2001; Gohier *et al.*, 2001; Liversage, 2004, 2006). Cette portion de nos analyses tentera de mettre en parallèle l'identité pré-migratoire, la perception de son rôle social en Colombie, et les stratégies d'insertion socioprofessionnelle déployées dans la société d'accueil. La notion de stratégie identitaire place au centre l'agentivité de l'individu où :

« Cette conception est une conséquence logique de la définition de l'identité comme résultat d'une interaction et non comme une définition substantiviste. Mais l'hypothèse stratégique va plus loin en ce qu'elle suppose que la production de l'identité n'est pas un simple jeu de reflets, ou le résultat de réponse plus ou moins mécanique à des assignations identitaires effectuées par autrui, mais

¹³⁸ Il faut ici comprendre une difficulté intrinsèque des multiples choix professionnels pour un conseiller en emploi. D'une part, chaque profession amène son lot de démarches administratives spécifiques - avec le temps et parfois les coûts associés aux démarches de validation des titres. Par ex. les démarches ne seront pas les mêmes pour : ingénieur versus technicien en électromécanique, ou éducatrice versus enseignante d'espagnol langue seconde. D'autre part, les références à des mesures d'employabilité avec Emploi-Québec ne peuvent s'établir qu'à partir d'un seul choix professionnel. Les démarches s'inscrivent donc dans une « structure » administrative qui se doit de préciser un parcours professionnel précis.

¹³⁹ Sachant toutefois que la fluidité a ses limites, l'individu puisant dans ses propres ressources, et étant aussi restreint par des contraintes, notamment structurelles, qui le dépassent.

qu'il entre une part importante de choix et donc d'indétermination quant aux formes et issues des processus stratégiques. » (Taboada-Leonetti, 2002 [1990]: 49).

L'analyse des récits de nos répondants a permis d'identifier deux grandes tendances permettant de lier l'identité pré-migratoire et les stratégies d'insertion déployées. Ces tendances observées ne prétendent évidemment pas être exhaustives, la taille de l'échantillon ne permettant pas de conclusion sur ce point. Néanmoins, ce constat – aussi limité soit-il – permet de documenter l'importance de prendre en compte la trajectoire dans son ensemble, et la qualité d'acteurs de nouveaux arrivants.

Le choix initial de la carrière, les sources de satisfaction retirées du travail, l'importance accordée à son rôle social (et à la reconnaissance) (cf. Anadón *et al.*, 2001) sont une part d'éléments qui permettent d'éclairer la construction de l'identité professionnelle et son rôle – périphérique ou central – dans le vie de l'individu. Cette construction identitaire initiale permet également de mieux saisir les stratégies mobilisées au Québec.

Un élément commun traversant leurs récits est la passion profonde qui les anime lorsqu'ils nous parlent de leur profession telle qu'exercée en Colombie. Pour n'en mentionner que deux :

« C'était merveilleux. C'était un des meilleurs emplois en Colombie. C'était une des meilleures entreprises de la Colombie. » (Alberto)

« Quand on commence en éducation le plus frappant c'est quand vous commencez à tomber en amour avec votre travail, quand vous tombez amoureux en faisant votre travail, peu importe lequel, c'est le meilleur, c'est le plus joli parce que vous, peu importe le salaire, bon, le salaire est important mais ce n'est pas le principal, quand vous aimez le travail que vous faites et je pense que c'est mon cas » (no.80) (Margreth)

Deux exceptions : Anna et Jaime. Pour eux, la migration a été une opportunité de se repositionner dans une nouvelle profession, « profitant » de celle-ci pour repartir à zéro, sur de nouvelles bases, à partir de l'évaluation de leurs intérêts et valeurs. Pour Anna, comme nous l'avons vu, la réorientation professionnelle était souhaitée dès la Colombie, elle avait découvert lors des stages pratiques que la profession d'avocate ne convenait pas à ses valeurs. Le cas de Jaime est particulier, différents facteurs semblent avoir motivé ses choix, la mort de son père et la migration qui amorce une nouvelle étape, mais aussi l'occupation d'emplois de survie en Colombie, juste avant son départ. Ces deux cas illustrent bien l'importance de prendre en compte l'histoire de la migration.

Plus précisément, nous avons constaté deux tendances, soit l'identité professionnelle « polyvalente » axée sur le savoir-faire, et l'identité professionnelle « vocationnelle » où le rôle social de l'individu est central. Ces deux tendances pourraient embrasser « l'identité transformée » que nous avons documentée plus haut, où

l'identité professionnelle est périphérique par rapport à d'autres aspects – telle que l'emphase du rôle de mère plutôt que du rôle professionnel (cf. Anna et Sarah) (voir section 5.1.1.2).

Ainsi, pour Mariana, Mercedes, Karla, Margreth, Jesus, et Sarah (et dans une certaine mesure Anna et Jeronimo), l'importance de se sentir utile, d'apporter à la communauté (au pays), aux jeunes, et de transmettre un savoir ou une expérience est centrale dans leurs discours. Ils en tirent de grandes satisfactions, ce sera le moteur de leur action. Pour Alberto, Jaime, Anna et Federico et dans une certaine mesure Jeronimo, le savoir-faire et la possibilité d'acquérir des compétences concrètes seront valorisés¹⁴⁰.

5.1.2.1 L'identité « polyvalente » : le faire

Plusieurs points communs unissent donc Alberto et Federico (ingénieurs aujourd'hui électromécanicien et conseiller technique), Jaime (administrateur de la ferme familiale et travailleur autonome, aujourd'hui machiniste), Anna (avocate, aujourd'hui commis) et dans une certaine mesure Jeronimo (notaire, administrateur et travailleur autonome, aujourd'hui travailleur autonome). Lorsqu'ils évoquaient leurs carrières pré-migratoires, les éléments suivants sont apparus : ils apprécient faire des choses diversifiées, valorisent la polyvalence, le savoir-faire, l'apprentissage d'éléments techniques. En outre, le statut social ou plutôt les « titres » sont décrits comme quelque chose sans importance : « pour moi ingénieur, c'est un métier. C'est mon métier. Je l'aime [...] mais pour les autres personnes, ça représente vraiment un titre, un statut » (Alberto). En Colombie, ils affirment par exemple avoir travaillé auprès des employés, exerçant des tâches similaires, à leur égal. Une emphase est donc portée sur le fait qu'ils travaillaient comme « n'importe qui », en utilisant leur savoir-faire. Ces expériences revêtent en général un caractère positif. Dans leurs cas, l'exercice d'un emploi différent de celui exercé avant la migration ne semble pas être un enjeu, pour autant qu'ils puissent travailler dans quelque chose qu'ils aiment et qu'ils ont choisi.

Ainsi, nous retrouvons Federico et Alberto, pour lesquels « faire seulement du travail de bureau » paraît ennuyant, et Jaime qui valorise l'acquisition de compétences techniques. Tous trois ont des projets professionnels afin de développer une polyvalence – nous reviendrons particulièrement sur le cas de Federico « aux multiples projets » qui est fort intéressant. En outre, nous constatons chez l'ensemble de ces répondants une trajectoire pré-migratoire caractérisée par l'occupation de différents types d'emplois – parfois simultanément – et non pas seulement « la carrière » liée aux études. De fait, l'exercice d'emplois diversifiés apparaît déjà comme un « possible ».

¹⁴⁰ Nous ne prétendons pas ici catégoriser sur la base d'un profil professionnel tel qu'utilisé en orientation professionnelle. Ces tendances ont émergé des entretiens menés.

Anna est aussi un cas particulier qui peut de prime abord paraître étranger à cette tendance. Mais en fait, lorsque nous analysons son récit, nous retrouvons les mêmes caractéristiques que pour les cas d'ingénieurs ou d'administrateur, pour lesquels la valorisation de compétences techniques est plus intimement liée au processus de formation et à l'exercice de leur métier. En fait, la réponse se trouve dans l'analyse de la trajectoire professionnelle dans son ensemble. Anna n'a pas été qu'avocate, avant son départ au Canada, elle a travaillé dans l'entreprise familiale dans un poste qui correspondrait grosso modo à « assistante en gestion des ressources humaines » mais comme le disait Anna – en vérité – « je faisais plein de choses! Mais beaucoup de choses ! (Rires) ». Elle oppose les valeurs sous-jacentes à la profession d'avocate et les valeurs de l'entreprise de ses parents, où l'humain est ici central, quel que soit son niveau économique. Ainsi, avant même son arrivée au Canada, elle a exercé un métier différent de sa carrière d'avocate, qui lui a confirmé que ce n'était pas vraiment cela qu'elle voulait faire. « C'est là que j'ai vu que c'était plus ça que j'aimais, plus vraiment que le juridique et tout ça... non, c'était vraiment pas pour moi ». En outre, nous retrouvons aussi une valorisation très nette de l'apprentissage de nouvelles connaissances, où tant en Colombie qu'au Québec, elle a évalué chacun des emplois exercés de façon positive, car elle a eu la possibilité d'apprendre quelque chose de différent à chaque fois. « Et ça m'a aidée, j'ai appris d'autre chose, [...] j'aimais beaucoup ça, cette expérience-là. ». En ce sens, chaque emploi a été « une première fois » où elle a appris quelque chose de nouveau. Pour revenir à la Colombie, nous retrouvons, en deux mots, la valorisation de la polyvalence et de l'apprentissage de compétences, une emphase que les titres ne sont pas importants, et sur un savoir-faire exercé à l'égal des autres employés :

« mes parents, même s'ils étaient les employeurs, ils ont toujours été très proches des employés et tout ça, ça fait que ce côté humain-là, que je pouvais avoir ça, j'étais contente d'avoir ça. Parce que mes parents m'ont [toujours] montré que même la différence économique et tout ça, on est des êtres humains et des fois on oublie ça [...]. Les avocats des fois c'était ça, " Madame, si vous ne pouvez pas payer, c'est pas mon problème"... Moi, je ne suis pas comme ça. Ça fait que j'étais relax, j'étais tranquille, j'avais mon argent, je travaillais et c'était pas dans ça. [...] C'est sûr qu'en Colombie c'était plus informel [...] c'est une entreprise familiale, ça fait que quand c'est ça, tu fais beaucoup de choses, c'est pas vraiment ton rôle... tu fais tout. [...] Mais les relations, c'était drôle, parce qu'on faisait les mêmes choses [que les employés], on a fait de tout dans ce travail-là. J'aimais beaucoup ça parce que c'était... ils me voyaient comme la patronne, mais pas vraiment non plus, parce que c'est pas mon genre, même ma mère n'est pas comme ça, ni mon père. Mais c'était... on avait une belle ambiance de travail, c'était vraiment le fun. J'ai appris beaucoup de choses. » (Anna)

Pour terminer, revenons sur un dernier élément saillant soit l'importance de développer une polyvalence à travers le perfectionnement et la mise à niveau continue. Federico en est une illustration manifeste, comme nous l'avons vu, une des caractéristiques de ses projets est leur variabilité et versatilité. Selon les moments, il nous mentionnait souhaiter se recycler comme : ingénieur, électricien, technicien ou entrepreneur... De même, il s'identifie selon les moments comme « je suis ingénieur » ou « je suis électricien »... Le savoir-faire est une richesse, il aime être actif (physiquement) et touche à tout :

F : Moi en Colombie je travaillais comme ça, en faisant [...] cette petite boîte [électrique], cette lampe, en dessinant des plans d'éclairage, je travaillais sur le terrain, j'allais dans les barrages, je me salissais, Isaura [ma conjointe] me disait : "Federico, le matin tu sors tout propre et tu reviens couvert de merde, tu reviens tout..." Et je lui disais : "c'est que tu n'es pas comme moi dans les ouvrages, je vais te laisser sur un ouvrage et te dire va d'ici à là et ne te salis pas, c'est impossible". Je sortais propre, impeccable et je revenais couvert de merde, sale. En revanche, où je suis [à mon travail actuel] j'arrive propre comme ça et je reviens à la maison encore plus propre encore parce que je ne sue même pas.

Isaura : Au Canada il se désespère parfois parce qu'ils n'ont rien à faire et alors...

F : Je ne sue même pas, alors...

Isaura : parce qu'il est très actif, trop actif, alors il n'aime pas le travail de bureau, il faut qu'il soit en train de fonctionner, en marchant, en parlant, et [son travail actuel] c'est un travail de bureau [...]

F : [...] Je veux dire, je te le dis sincèrement, [en Colombie] beaucoup d'édifices [...] c'est moi qui les ai faits, moi. J'ai arrangé la tuyauterie, le filage, les appareils, les compteurs et je l'ai fait fonctionner. Moi tout seul, moi, parce que mon père sauvait beaucoup d'argent avec, il ne me payait pas, alors j'étudiais et les temps libres je les dédiais à l'édifice, je veux dire, tu n'as jamais vu ces choses que j'ai faites déjà, non ? [...] J'ai beaucoup d'expérience dans ça, mais je te le dis à toi, Marie-Jeanne, je... je suis capable de faire des édifices en plus de faire le travail, tu me dis oui, je sais que je suis capable de le faire parce que je l'ai déjà fait.. (no.81) (Federico)

Tel que mentionné, comme conseillère en emploi, la variabilité de ses projets nous déconcertait initialement, les démarches de requalification étant très différentes de l'un à l'autre. Ainsi, Federico a débuté des démarches tant auprès de l'Ordre des Ingénieurs, qu'auprès de la Commission de la Construction du Québec (CCQ), et en parallèle il envisageait de s'inscrire à la maîtrise à l'université, mais il a aussi fait des démarches pour une admission dans un programme d'études professionnelles. Il a évalué aussi la possibilité d'être un jour entrepreneur électricien. Lorsque nous mettons en parallèle cette recherche de polyvalence et son identité professionnelle pré-migratoire, ses stratégies prennent sens. En effet, dans le cadre des entretiens pour cette recherche, il s'est avéré que les expériences professionnelles de Federico avaient été marquées par une grande polyvalence. Il avait été – en plus d'être ingénieur et entrepreneur – sportif émérite et avait eu des responsabilités sur la ferme familiale... De fait, son identité professionnelle caractérisée par la polyvalence l'amène à considérer différents types d'emploi, ce qui sera important pour lui : le monde des possibles. D'un grand optimisme face à l'avenir, chacun des projets représente une possibilité de plus de réussir professionnellement. Chaque facette de son identité professionnelle est 'un plus', le 'savoir-faire' est plus important que le 'statut professionnel'. Il n'y a pas de sentiment de déclassement.

Lorsque nous observons leurs stratégies d'insertion socioprofessionnelle, les répondants à l'identité « polyvalente » semblent davantage rechercher des opportunités rapides d'emplois qui leur permettent de développer des connaissances spécifiques, même s'il s'agit d'un emploi différent de leur carrière pré-migratoire. La transition professionnelle n'apparaît pas susciter de « doutes profonds » et s'est opérée de façon relativement rapide... Anna est fière d'avoir été la première à entrer sur le marché du travail dans sa

classe de francisation « même si c'était... j'étais une des professionnelles dans ce groupe-là. »; Alberto et Jaime ont été dans les premiers universitaires Colombiens à poursuivre une formation de courte durée afin de se requalifier; Federico et Jeronimo se sont trouvés des emplois quelques mois à peine après leur arrivée... En fait, il serait intéressant dans une recherche ultérieure d'approfondir les aspects identitaires en lien avec le temps de recherche d'emploi et la trajectoire occupationnelle... S'ils ont, par exemple, en général des trajectoires plus « diversifiées » et des accès en emploi plus rapides en comparaison à leurs homologues à « identité vocationnelle »... En fait, cela pourrait aussi s'expliquer en partie par le fait que des professions ayant des éléments plus techniques sont plus facilement transférables que des professions relationnelle ou de type « humaniste »... Ou par le fait qu'ils avaient déjà eu des trajectoires d'emplois où ils exerçaient leur polyvalence. Dans tous les cas, nous ne prétendons pas établir ici de typologie, mais plutôt relever des tendances en regard aux stratégies de recherche d'emploi et à l'identité professionnelle pré-migratoire.

5.1.2.2 L'identité « vocationnelle » ou « cristallisée »

Différents points communs réunissent Mercedes, Karla, Margreth et Jesus (enseignement et éducation), Sarah (psychologie et travail communautaire) et Mariana (sociologie et travail communautaire). Ces éléments communs incluent : 1) la difficulté de se voir exercer une autre profession; 2) des sources de satisfaction liées à l'utilité sociale; 3) une carrière pré-migratoire qui a permis la plupart du temps de créer des liens forts avec leur milieu; 4) l'importance d'être reconnue dans son milieu est notable (à travers la réputation et la reconnaissance); 5) la question du « professionnalisme » est saillante, la plupart s'identifient comme professionnel. Dans leur cas, nous constatons en général une trajectoire socioprofessionnelle plus « uniforme », c'est-à-dire qu'ils ont travaillé dans le même milieu durant toute leur carrière. Nous retrouvons un ancrage identitaire lié à leur identité pré-migratoire plutôt fort. La réorientation professionnelle semble plus ardue, et demandera plus de temps si elle se concrétise.

Ainsi, dans le cadre de l'entretien avec Sarah, elle aura mentionné 22 fois le terme « professionnel ». Le professionnel, l'universitaire ou être dans un milieu de professionnels est valorisé. Les récits de Mariana, Karla, Mercedes et Jesus contiennent également des référents en ce sens.

« J'étais professionnelle, j'arrive professionnelle et s'ils me demandent "Qu'est-ce que tu faisais ?" Je ne vais pas dire que je faisais plus ni que je faisais moins. » (no.82) (Mercedes)

« Quand je suis allé à mon entrevue [pour l'immigration] à la ville de Bogotá pour venir ici, le monsieur [l'agent d'immigration] m'a demandé si je me croyais professionnel. Je lui ai dit : "Je ne me crois pas professionnel. Je suis professionnel". Je pense que le monsieur, c'est une question que... je ne me crois pas professionnel, je suis professionnel. » (Jesus)

L'identité professionnelle de ces Colombiens sera maintenue à travers le temps, même s'ils n'ont pas encore accédé à toute la reconnaissance au Québec. Par exemple, Mariana, en réponse à une question où nous avons employé l'imparfait, nous a répondu par le présent : « mais je suis sociologue ». Jesus, qui un temps recherchait un emploi comme technicien, m'a confirmé durant l'entretien qu'il est professeur – avant toute chose – et le génie électrique « en Colombie, oui. C'est ma formation seulement » (Jesus).

Aussi, la perspective de faire autre chose est présente, mais leur profession pré-migratoire est une option qui ne s'écarte pas aisément. À l'instar d'immigrants professionnels originaires d'Algérie (Hachimi Alaoui, 2006) ou d'enseignants immigrants (Beynon *et al.*, 2004) qui ne s'imaginaient pas faire autre chose, ayant exercé une carrière spécifique toute leur vie, il s'avère difficile de se réorienter, même si des options alternatives sont envisagées un temps.

« Ehhh, préparée à faire quelque chose de différent ? Je l'ai cru, mais non ! (Rires). Non, j'ai cru... bon on voit les, bien, les nouvelles, ou dans les films, quand ils parlent des immigrants, et beaucoup d'histoires d'immigrants qui vivent dans un pays et qui parlent de personnes qui sont venues ici et qui travaillent 24h sur 24h, alors on écoute, alors on le « mentalise », possiblement que ça va nous arriver de devoir faire quelque chose qui n'est pas ce que nous considérons de notre niveau, parce que c'est une question de perception aussi. Et tout ça, et on se croit préparé du point de vue de l'orgueil pour assumer ce défi, mais non, la vérité est que non, on n'est pas, on n'est pas prêt, alors frappe le premier, le premier choc. » (no.83) (Mercedes)

« Bon, je te dis, d'y penser, oui, j'ai même fait comme une auto-évaluation de ma vie, et parfois je dis, qu'il serait bien de dévier, évaluer disons ma profession, et commencer à faire autre chose... mais j'ai commencé à travailler comme éducatrice à 18, 19 ans, la vérité c'est que je ne sais pas faire autre chose. Alors qu'est-ce que je vais faire ? Je voudrais faire autre chose, je vais reconstruire ma vie, mais qu'est-ce que je vais me mettre à faire ? Je pense que je pourrais commencer à étudier, mais bon, j'ai déjà 32 ans, j'ai deux enfant, ce n'est comme pas le moment de me mettre une autre fois à commencer une profession ou commencer n'importe quoi, de fait, ce serait plus facile de m'actualiser ou... améliorer mon français pour pouvoir travailler dans ce que je connais. » (no.84) (Margreth)

Par ailleurs, se réorienter pourrait aussi signifier une perte, une perte du temps investi, de l'expertise développée. En ce sens, opter pour un nouveau choix de carrière ne fait pas de sens et la personne souhaitera maintenir ses acquis, comme pour Jesus par exemple :

« Le problème ce n'est pas que je dois démontrer que je suis capable de faire autre chose. Non, c'est que je **peux**¹⁴¹ faire autre chose, [...] le problème est qu'il y a un investissement dans ma préparation, dans mes études [...] Je pense que pour moi c'est mieux maintenant la reconnaissance comme professeur. C'est la première chose. Je pense que pour moi c'est suffisant. Si je peux travailler avec le domaine dans l'avenir, je suis... très content. » (Jesus)

L'importance de la reconnaissance de son rôle social dans la société est notable. Les liens tissés avec les étudiants, la communauté ou le milieu de travail sont constitutifs de leur rôle et est source de satisfaction.

¹⁴¹ Emphase de Jesus.

« Les bonnes choses, c'est les liens avec les gens, tu comprends? Avec beaucoup de gens. C'est une familiarité, c'est bon. Pour faire la formation, pour faire l'apport à la société. C'est une satisfaction et c'est la première satisfaction qu'il y a. » (Jesus).

Au Québec, les liens établis avec les étudiants et le milieu sont moins « serrés » qu'en Colombie, à cette pensée surgit parfois une certaine nostalgie.

« Ehhhhh au niveau des relations avec les étudiants, évidemment elles étaient meilleures là-bas [en Colombie], ma réputation était déjà établie, ehhhh, j'avais beaucoup de proximité avec mes étudiants. Alors, je veux dire, que si je les rencontrais dans la rue, ou que si quelqu'un avait le téléphone, « Eh ! Allo ! »... tu me comprends ? Alors c'était une situation beaucoup plus étroite. Ce n'est pas comme ça ici, et ça ne le sera pas, c'est très différent à ce que c'était là-bas, très différent. Le plus que j'aspire ici, c'est d'y arriver pendant que je suis dans la classe, mais là-bas, vraiment les professeurs, surtout ceux qui travaillent dans le secteur officiel, dans le secteur populaire, ils sont comme un petit peu plus que professeurs. Ils sont un peu les pères, un peu les amis, un peu les conseillers, les professeurs, etc. etc. » (no.85) (Mercedes)

D'un autre côté, bâtir sa réputation comme professionnel est un enjeu important dans son milieu. La reconstruction de cette réputation dans la nouvelle société est un défi.

« Bon, ce que je te dis c'est que jamais je n'ai cherché là-bas... j'ai été, j'ai été populaire dans mon milieu par références et ça, c'est ce qui me heurte ici parfois, parce que je sais que dans mon pays j'étais bonne, et ici parfois je sens que je ne le suis pas. Parce que j'ai... je veux dire, je commence maintenant à avoir une reconnaissance parce que je suis référée par les étudiants qui me réfèrent à d'autres personnes. » (no.86) (Karla)

« Alors on a construit une réputation de telle manière, qui était... c'est ce qui m'angoisse ici, non, parce que tu passes d'un moment où tu l'avais, à ne plus l'avoir (Rires). Et la réputation pour moi est très précieuse, et la réputation a été ce qui m'a portée, elle m'a portée, m'a portée. » (no.87) (Mercedes)

Pour terminer, le sentiment d'utilité sociale, le désir de transmettre quelque chose, est primordial, occuper un emploi qui permette d'apporter un tant soit peu à sa communauté apportera des satisfactions importantes. En effet, sur le modèle des enquêtes Argentins de Sarrible (2003), il importe « de donner des mots de confiance, de donner des mots d'espoir. » (Mariana). Dans le cadre de son travail, ces éléments, source de motivation, ont été soulignés à maintes reprises.

« Et... surtout une jeune fille qui avait des problèmes à la maison, la façon dont ils s'ouvrent et racontent leurs problèmes... [...] Alors ça c'est motivant, c'est quelque chose où tu dis je peux [mettre] ma petite graine, et c'est ça qui me plait, mettre ma petite graine, pas dans tout, c'est impossible. On ne peut, mettre... je voudrais être au gouvernement et leur dire : "écoutez, selon ce que je vois, il y a telle chose, et ça et ça", mais... le fait... dans cette partie, c'est donner cet amour, cet... cet appui. » (no.88) (Karla)

« Le travail avec les écoles... Aller donner cinquante mille ateliers dans un mois... c'est trop ! Mais c'est le fun ! [Rires] ... Mais c'est le fun quand même parce que tu sens que tu travailles, ok. Puis tu donnes quatre ateliers dans une journée – c'est fini... tu es épuisée... tu te sens bien mais... avec l'adrénaline encore... Puis les gens sont contents. Les enseignants sont contents. Les écoles sont contentes avec ton travail. Alors ça monte – ça monte beaucoup ton estime... là...! Ça rend comme ... "Ah ! J'ai fait un bon travail !". Puis le contact avec les jeunes... c'est vraiment génial. [...] Puis

moi j'ai trouvé ma façon à quelque part. Puis, je suis heureuse quand je donne des connaissances aux autres. Et d'une façon simple que l'autre est capable de le comprendre, je suis encore plus heureuse. Alors... Je peux monter ma formation... comme moi je voulais la donner. Puis... c'est plus facile. Finalement, je donnais la formation de mémoire, à force de la donner... [Rire] 50 000 fois !... » (Sarah)

En deux mots, ils ont travaillé dans le même milieu durant toute leur carrière, la reconnaissance sociale et le sentiment d'utilité sociale sont sources de satisfaction. En outre, l'occupation d'un emploi différent, peu importe qu'il soit de même niveau ou non, n'est pas nécessairement source de malaise, pour autant qu'ils puissent continuer à évoluer dans leur milieu de prédilection. En ce qui a trait aux stratégies professionnelles, une grande emphase est portée sur l'importance de retrouver un emploi dans le milieu social ou de l'éducation, peu importe qu'il soit de direction ou non. L'occupation d'emplois qui ne correspondent pas à leur carrière pré-migratoire – surtout un emploi dans un domaine autre que social – semble être plus laborieux, quoique l'occupation d'un emploi différent pourra être relativisée à travers leurs valeurs, notamment la valeur du travail et le besoin de subvenir à la famille.

5.2 Identité et rapport à l'autre

[il y a un] écart entre les représentations objectives du social et la lecture que font les acteurs de leurs propres situations, tout en reconnaissant que l'individu est indissociable du contexte dans lequel il évolue. Il est aussi un acteur en interaction, inséparable des rapports sociaux et il se construit par et dans son rapport à lui-même ainsi que dans la reconnaissance des autres comme sujets. (Anadón et al., 2001: 4)

L'identité professionnelle et les stratégies identitaires ne fonctionnent pas en vase clos. La reconnaissance de la valeur du migrant s'inscrit dans une relation, un ordre établi. Taboada-Leonetti rappelait que « c'est dans le rapport à l'autre que s'élabore le soi. » (2002 [1990]: 44). Reconnaissance, réciprocité et agentivité sont inter-reliées; Meintel (2006) souligne l'apport conceptuel de Fabian et Ricoeur à ce sujet. « Ricoeur [...] qualifie cette relation comme en étant une d'intersubjectivité; c'est-à-dire, entre des acteurs qui sont des sujets à part entière, investis, d'une « puissance d'agir » (« agency »). D'où, sans doute, les possibilités transformatrices de leur relation. » (2006 :19). Nous avons déjà brièvement abordé cet aspect à travers l'importance de la reconnaissance et de la constitution de sa réputation aux yeux de ces professionnels. Observer le processus identitaire comme un processus « dialogique » permet de soulever les aspects de négociation en jeu, où « In some cases, individuals creatively transforms these authoritative voices into 'internally persuasive' ones expressive of their own unique experience and ideas » (Beynon et al., 2004: 431). Nous allons approfondir cet aspect de la reconnaissance. Aussi, nous avons déjà vu que l'occupation d'un emploi déclassé peut être relativisée par le contexte et l'entourage, nous allons approfondir leur

influence sur les stratégies professionnelles élaborées, notamment l'influence d'autres personnes immigrantes, ou de Colombiens à travers l'enjeu de l'information.

5.2.1 Identité et rapport à l'autre : la reconnaissance

Il faut que je gagne la reconnaissance sociale (no.89) (Jeronimo)

Le travail ce n'est pas tout, mais il pénètre aussi les autres dimensions de la vie. Et la reconnaissance de sa valeur, aux yeux des autres, est fondamentale. Cette dimension de la reconnaissance permet de mettre en lumière les aspects dialogiques et interactifs du processus identitaire. Ainsi, une personne importante sera une personne reconnue, connue de tous.

« Moi, en Colombie j'étais important, parce que beaucoup de gens me connaissaient et je pouvais me dire très important, je gagnais très bien, en salaire disons, j'avais de très bons profits. » (no.90) (Federico)

« J'aime [mon travail] parce que pendant qu'il me donne une stabilité économique, je suis aussi en train de faire quelque chose pour les gens, tu vois ? Après viendra la reconnaissance, si un jour ça m'arrive [...] Mais j'ai pensé être un leader ici, je veux dire, un leader de ma communauté, j'ai pensé que je pourrais être capable de le faire, mais aujourd'hui... aujourd'hui je le garde plutôt comme un second plan, je l'ai un peu ici, je ne l'écarte pas. Alors je sens qu'il faut que je gagne une position sociale et je le fais à travers l'économique, c'est simple comme ça. Quand j'aurai une reconnaissance sociale dans ce milieu, dans n'importe quel milieu, alors les gens verront les choses avec une autre perspective. » (no.91) (Jeronimo)

L'avantage d'une société où l'apparence du statut est secondaire, où les choix professionnels peuvent se faire sans la « pression du milieu », n'enlève pas l'importance de la reconnaissance. L'enjeu de la reconnaissance de son rôle social semble être prédominant pour des personnes qui travaillent ou qui travaillaient en constante interaction avec leur milieu. En ce sens, cette dimension serait accentuée au sein des professions « de vocation » – en sciences sociales particulièrement – par rapport aux professions liées « au faire » – sciences pures et appliquées notamment. Les répondants ne l'ont pas abordé directement lors des questions liées aux difficultés de retrouver une profession équivalente. Mais leurs commentaires au fil des récits sur l'importance de la reconnaissance, sur la 'construction de leur réputation' au Québec soulignent le rôle central de la reconnaissance comme professionnel, dans son milieu. Ainsi, les perceptions sur la relativité du statut ne signifient pas que le désir d'être reconnu comme 'professionnel' soit absent.

La reconnaissance comme professionnel est importante, ce qui peut se refléter concrètement par un désir de faire valoir ses idées et par une valorisation de l'autonomie dans sa profession. S'ensuit donc parfois une difficulté d'être « subordonné », avec une marge de liberté restreinte, dans l'exercice d'un emploi qui ne permet pas de vision d'ensemble et de créativité (sur la reconnaissance de ses idées, voir aussi l'aspect de la discrimination symbolique au Chapitre 3).

« Et ce sont les mêmes mouvements répétitifs toute la journée et il n'y a rien de créatif, c'est ce que je n'aime pas, ne rien faire de créatif, je ne me sens pas productif sinon utilisé, alors c'est ce que je n'aime pas beaucoup. » (no.92) (Jaime).

Jaime qui a été administrateur de son entreprise ajoutera qu'il a vécu difficilement ce passage de chef à ouvrier, où il a l'impression de travailler avec des « œillères », sans vue d'ensemble, selon les désirs du moment de quelqu'un d'autre...

« Travailler pour une entreprise, on voit que parfois elles ne sont pas dirigées comme on dirigerait son entreprise. [...] Alors tu te dis, bon, s'ils m'ont dit de faire tout ça, bon, on va le faire mais... [...] on s'est rendu compte que souvent quelqu'un pose une question que personne n'avait formulée ici, peut-être à cause de notre caractère indépendant, d'être indépendant et non subalterne, sinon d'être libre ou de chef, qu'on ne prend pas les choses comme elles sont mais plutôt, c'est toujours un pourquoi. Ça, je ne sais pas, je pense que parfois ça dérange beaucoup les chefs, que quelqu'un pose des questions [...] comme en essayant de le rationaliser et de trouver l'objectif [...] Ah! Ça me... c'est dur, c'est dur. Travailler avec les yeux fermés, c'est compliqué. [...] sans connaître le reste. C'est compliqué, je pense dans tout, non ? Je pense que quelqu'un, comme travailleur, doit accomplir sa fonction en travaillant presque avec... avec des œillères. » (no.93) (Jaime)

La notion de créativité est particulièrement présente dans l'entrevue de Mercedes, qui valorise fortement l'apport de nouvelles idées, l'accès à un espace de création intellectuelle où il est possible de construire de nouveaux projets, de nouvelles façons de faire (les mots « créer, créativité ou création » sont omniprésents tout au long de son récit). En ce sens, l'emploi qu'elle occupait comme directrice en Colombie correspondait réellement à sa façon d'être où elle fût entourée de gens qui lui ont permis d'avoir cette marge de liberté : « Ce sont des personnes qui m'ont donné l'opportunité de créer et créer et créer, et d'apporter et que dans la vie tout n'est pas impossible, non ? » (no.94). D'ailleurs, lorsqu'elle a occupé son premier emploi dans la région comme enseignante d'espagnol aux adultes (contractuelle), une grande source de satisfaction était cette liberté dans son travail :

« La grande satisfaction c'est de pouvoir enseigner... Fondamentalement c'est ça, pouvoir enseigner et avoir la liberté de planifier, c'est-à-dire, j'ai besoin que la classe d'espagnol soit fluide, quels matériels [pédagogiques] ? Lorsque c'est créatif, ça nous donne l'opportunité d'explorer et de se prouver. » (no.95) (Mercedes)

Les propos de Mariana traduisent également la valorisation de la liberté dans son travail, lorsqu'elle compare l'emploi qu'elle exerçait en Colombie et celui au Québec :

« [Ça correspond] Plus ou moins. Là-bas c'est... ici, c'est plus fermé, comme plus.... Là-bas j'avais plus de liberté pour faire des contacts, ou pour des choses... mais là-bas... je pense que je pouvais dire : "je vais faire ça, et je le fais". Ici, je veux faire ça, mais c'est l'économie qui tombe et je dois compter avec les idées de l'autre. [...] Mais là-bas j'avais plus de liberté pour faire quelque chose comme je veux. "Ça ça peut se faire, ok." » (Mariana)

En bref, l'importance de la reconnaissance transparaît dans leurs propos. L'image d'eux-mêmes qu'on leur renvoie ou qu'ils se voient attribuée, ne concorde pas toujours avec leur identité professionnelle. Dans la

même veine, le 'stigmaté' de l'aide sociale est fort, ou l'a été, pour plusieurs répondants, on ne veut pas y rester toute sa vie, on ne valorise pas les gens qui s'en contentent et qui ne font pas d'efforts pour s'en sortir. Des stratégies sont mises en œuvre pour s'en dissocier, soit à travers les discours ou à travers les fréquentations (de lieux – notamment choix du quartier de résidence – ou réseaux sociaux). Par exemple, nous avons déjà eu plusieurs commentaires dans le cadre de *counselling* relativement aux programmes d'insertion sociale soutenus par Emploi-Québec¹⁴². Ces programmes permettent de s'impliquer dans des organismes à but non lucratif de la région. Mais, cette mesure n'est pas très « populaire » pour des universitaires immigrants. En effet, la fréquentation de personnes – plutôt défavorisées sur le plan socioéconomique¹⁴³, dans un espace qui ne leur permettrait pas nécessairement de faire des liens stratégiques avec leur propre milieu professionnel est une cause de refus de cette mesure, quoique cela permettrait par exemple d'améliorer le français oral. De plus, certaines personnes nous ont déjà parlé de leur malaise à occuper un emploi à travers un programme d'emploi subventionné. En effet, du point de vue de certaines personnes immigrantes, ce type de programme peut les stigmatiser et les confiner dans leur « étrangeté »¹⁴⁴. Plusieurs interrogent ce besoin de recourir à une subvention pour l'employeur lorsque leur désir est justement de s'intégrer en emploi, d'être considéré à l'égal des autres travailleurs. L'accès à des mesures d'accès à l'égalité en emploi du gouvernement peut être perçu sous le même angle. En effet, ce malaise pourrait être entre autre être lié à des « effets d'attribution catégorielle » (Labelle, 1998)¹⁴⁵. La différenciation afin d'accéder à l'égalité peut être vue de façon négative de la part des immigrants eux-mêmes. En effet, la catégorisation peut enfermer la personne dans une réalité à laquelle elle ne s'identifie pas nécessairement. Michael Herzfeld (1992) parle de cette catégorisation et des stéréotypes nationaux. Ces catégorisations qui déterminent qui est « insider » ou « outsider » relèvent selon lui d'une construction *stéréotypale* issue d'une idéologie nationale visant à contrôler. Cela ramène aussi à la distinction de Erving Goffman (1975) entre les identités sociales virtuelles (celles qui sont attribuées) et les identités sociales réelles (qui sont pour Soi, que l'on s'attribue soi-même) où ces deux types d'identités ne concordent pas nécessairement. Bref, cette catégorisation imposée peut contredire les frontières symboliques de leur propre identification.

¹⁴² Mesure INSO, qui consiste à s'impliquer bénévolement, environ 20h/semaine, auprès d'un organisme en échange d'une augmentation des prestations de la sécurité du revenu.

¹⁴³ La clientèle régulière de ce type de mesure est généralement plutôt défavorisée, 72% ayant un niveau d'étude primaire ou secondaire. Ces mesures visant à redonner des compétences liées au savoir-être et une estime de soi pour augmenter leur employabilité, ce sont des gens qui sont le plus souvent considérés comme « éloignés » du marché du travail (Recherche et Sondage (SOM), 2003).

¹⁴⁴ Cela ne reflète pas la pensée de tous les répondants, ni ne remet en cause l'importance et l'utilité de programmes de ce type au Québec. Les propos visent ici à discuter d'effets 'collatéraux' possibles.

¹⁴⁵ Pour des discussions sur l'action positive et les enjeux de pouvoir sous-jacents (Pietrantonio, 2001, 2002; Young, 1990).

En deux mots, l'importance de se faire reconnaître dans le regard de l'autre apparaît dans les discours des répondants – lorsque l'identité « attribuée » n'est plus concordante avec l'identité « pour soi » au cœur de cette transition professionnelle.

5.2.2 Information sur le marché du travail et stratégies de recherche d'emploi

5.2.2.1 Enjeu de l'information (et de la désinformation) et liens sociaux

Un élément récurrent des entretiens est l'enjeu de l'information et de la désinformation, soit l'importance d'être bien informé afin de réaliser les démarches adéquates pour intégrer plus rapidement le marché du travail, sans perdre de temps, d'énergie et d'émotion. D'une part, comme nous l'avons vu, il est possible de mettre en perspective sa situation à partir du moment où on a pu acquérir des points de repères, soit à travers les médias (télévision, journaux, etc.), les instances gouvernementales ou les organismes d'accueil, les amis, la famille ou les connaissances.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons également cherché à saisir les liens de sociabilité et l'entraide reçue en ce qui a trait à la trajectoire d'insertion socioprofessionnelle. Des liens transnationaux ont-ils favorisé leur préparation depuis la Colombie ? Aussi, certaines recherches ou discours politiques signalent l'importance de la communauté d'origine – voire de « noyau culturel » tel que présenté dans le cadre de la politique de régionalisation de l'immigration (cf. Girard et Manègre, 1989; Routhier, 1999; Simard, 1996) – ou de la congrégation religieuse comme « relais » (Mossière, 2006) qui permet de favoriser la transition dans la nouvelle société d'accueil. Qu'en est-il de ces Colombiens vivant dans les Laurentides ?

En fait, les données recueillies sont trop éparses et une conclusion serait hâtive. Il y a effectivement une entraide pour la référence à des emplois, surtout d'amis proches ou de gens de la famille, qu'ils soient immigrants, Colombiens ou Québécois. Un soutien a également été offert à travers les organismes d'aide de la région¹⁴⁶. Il aurait été nécessaire d'approfondir le type de liens (forts ou faibles par ex. cf. Granovetter, 1973; Potter, 1999) et la « qualité » de la relation afin de réellement cerner le réseau de soutien et le type de soutien recherché (emploi, enfants, support psychologique, logement, etc.).

Néanmoins, un élément fort rejoint l'ensemble des répondants, soit l'importance d'être bien informé, et l'omniprésence de la désinformation comme obstacle majeur. Cette désinformation pouvant provenir du gouvernement (ici ou en Colombie), des immigrants « pessimistes » et des Colombiens...

¹⁴⁶ Ma position comme conseillère étant à ce titre une limite à la recherche, étant directement liée au milieu, les répondants connus ont tous transité par le C.I.E. Laurentides. Il serait intéressant d'approfondir l'aspect des réseaux d'entraide en région, et de diversifier l'échantillon.

De ce fait, un esprit relativement critique vis-à-vis du gouvernement est présent dans les entrevues, non pas tant au niveau de l'information donnée mais surtout en regard à l'accessibilité de l'information et le manque de ressources ou d'orientation dès l'arrivée. Ainsi, Anna nous exprimait qu'elle n'aura reçu que tout récemment – plus de trois ans après son arrivée au Québec – les informations exactes sur les démarches précises afin de redevenir avocate. Margreth soulignait la difficulté d'accéder à de l'information relativement à la réglementation de sa profession, le tout étant centralisé et difficilement accessible. Une des insatisfactions de Mercedes dans le cadre de son emploi est de ne pas connaître encore toutes les ressources disponibles afin d'être mieux encadrée dans son travail avec les étudiants. Elle nous disait qu'elle venait tout juste d'apprendre, après plus d'une année de travail, qu'il existait un programme de mentorat pour les nouveaux professeurs. Au jour de l'entrevue, elle ne savait pas encore si le programme existait réellement et à qui elle devait s'adresser... En bref, la fermeture ou la difficile accessibilité à l'information sont des termes qui caractérisent les services du gouvernement.

Par ailleurs, plusieurs sont revenus sur les perceptions fausses du Canada, depuis la Colombie. À ce sujet, la plupart ont parlé de l'importance de donner un discours « réaliste » à savoir que le parcours n'est pas si facile, qu'il est possible de se réaliser professionnellement, mais que ce n'est pas le rêve américain. Sarrible (2003) énonce à ce propos le désir des migrants de transmettre un message, de partager leur expérience qui, quoique positive, n'est pas toujours recommandable.

Dans un autre ordre d'idée, nous pouvons difficilement – à l'instar d'autres recherches – parler de « communauté colombienne » (Arsenault, 2006; Guarnizo *et al.*, 1999; Labelle, 1987; Portes *et al.*, 2001). Ce point est pertinent à développer, étant donné la conception *a priori* d'une entraide entre membres d'une même communauté au cours du processus d'établissement. Sans remettre en cause l'importance de la famille ou d'amis dans le processus d'établissement, la réflexion vise ici à nuancer l'entraide par la « communauté » en tant que telle. Particulièrement en région, où la « théorie du noyau culturel » est sous-jacente à la politique de régionalisation de l'immigration (volet orientation des réfugiés sélectionnés en région) (Girard et Manègre, 1989; Routhier, 1999; Simard, 1996). Débutons par un échange avec Mercedes. Lorsqu'elle a élaboré sur les façons de vivre une condition de « surqualification », elle conclut en énonçant que c'était très subjectif, et particulièrement pour les Colombiens. Nous lui avons demandé d'explicitier pourquoi spécialement les Colombiens, voici un extrait de l'échange :

M : parce qu'ils sont ceux qui (rires), je ne vais pas parler des Colombiens ! (Rires)

MJ : un Colombien m'a dit que [...] on ne peut pas dire la « communauté », on ne peut pas, parce que ce n'est pas une communauté parce qu'il y a tellement... le groupe semble... et un Colombien un jour m'a dit : « le milieu colombien », de façon très très douce.

M : Oui, le terme est bien utilisé, le milieu colombien, ce n'est pas la communauté, c'est le milieu, le milieu colombien, oui, nous sommes des personnes tellement différentes, tellement, tellement

différentes... et c'est parce qu'au niveau culturel, de région en région, nous sommes si différents. Tu n'as jamais essayé de voir la géographie colombienne ? (no.96) (Mercedes)

Une grande méfiance caractérise les relations, les amitiés sont triées sur le volet, on se dévoile peu face à des inconnus, particulièrement en regard aux motifs de l'immigration. Cette discrétion est particulièrement saillante entre les Colombiens eux-mêmes.

A : [...] Et les autres, je ne sais pas.... Les histoires des Colombiens, parce que tout le monde, parce que tout le monde a une histoire, que c'est comme pas la vraie histoire... après... On te raconte des choses, mais, mais pas tout... ok, mais je sais pas vraiment...

MJ : Oui, ça dépend qui toujours, il faut apprendre à connaître les gens.

A : Non, non, je ne sais pas. Je pense, je parle beaucoup avec Felipe¹⁴⁷. Felipe m'a raconté pas mal de choses de sa vie. Je sais qu'il était un administrateur de gestion sociale ou quelque chose comme ça, un programme social. Par exemple, je ne connais pas beaucoup l'histoire de... de Alex oui, je parle beaucoup avec Alex, [avec] Angela aussi. Mais par exemple Felipe et Maria, je ne connais pas l'histoire... je ne connais pas Hector, je ne sais pas non plus, je sais que c'est un bon gars, il est très sympathique et très correct; très correct, mais je ne connais pas pourquoi il est à St-Jérôme, ou je ne sais pas où. Même Ernesto, c'est un garçon très correct et tout ça, mais je ne sais pas [les raisons de sa migration] à St-Jérôme. Il ne veut pas raconter, on va aller, on va parler beaucoup mais... Je ne sais pas vraiment son histoire, je sais qu'il travaillait comme [plombier] en Colombie, donc... mais je ne connais pas plus que ça, Ernesto non plus. Je connais beaucoup, sa vie personnelle, mais pas cette partie de l'histoire, il est très jaloux de sa...

MJ : Il y a beaucoup, beaucoup de Colombiens qui... bien enfin que je connais, qui vont être discrets par rapport à ça.

A : Oui. Peut-être que c'est mieux. Peut-être. Peut-être. Je ne sais pas. (Alberto)

Ainsi, au sujet de l'entraide au niveau professionnel, certains ont même partagé qu'ils ont plutôt vécu de la jalousie ou de la fermeture du milieu immigrant ou colombien.

M : [...] comme je te dis, en fait ce qui se passe c'est qu'il manque ce que je te disais plus tôt, comme une ligne [directrice] qui soit plus claire. Mais je ne le dis pas contre les Colombiens, le fait d'être immigrant de toute façon amène ses différences [...] parce que dans notre pays nous savons comment fonctionne le système éducatif, nous savons comment fonctionne celui du travail et aussi, nous avons la langue, si nous ne savons pas, nous vérifions. Nous savons qu'un tel travail dans ça, qu'un tel peut me dire... mais ici il y a une désinformation autour de cela, et c'est plutôt entre nous-mêmes les immigrants, nous menons une désinformation terrible et une, comment dire, et une jalousie professionnelle terrible.

MJ : Ah oui ?

M : Oui, moi je trouve, pas les Québécois comme tels mais plutôt nous-mêmes. Si je suis professionnelle, si je suis éducatrice et je sais telle chose que j'ai fait, ou que je peux faire pour trouver une travail, je ne voudrai pas le dire à mon autre compagnon, il y a une jalousie, tout le monde qui a de l'information le garde pour lui, c'est ça qui se passe entre nous les Colombiens, c'est ça que je pense, mais qu'ici [les Québécois] non, parce que je dis qu'ici non. (no.97) (Margreth)

¹⁴⁷ Les noms sont toujours des pseudonymes.

Certains immigrants de longue date auraient eu un discours caractérisé par une « vision très pessimiste »¹⁴⁸, ce qui amènerait une désinformation sur les possibilités réelles de progression professionnelle au Québec – et un effet immédiat sur le moral. Reprenons les propos de Mercedes à ce sujet :

« [...] avant de terminer le cours de francisation nous avons commencé à faire les démarches pour faire les équivalences, ehhh au contraire de ce qu'on dit beaucoup de sceptiques ça n'a pas été si compliqué de faire les équivalences parce qu'avec... en même temps, parallèlement au cours de francisation, avec les projets que font les gens, il y a aussi ceux qui informent et ceux qui désinforment. Parmi ceux qui informent sur la base de ce qui existe, dans la légalité et tout ça, bien. Mais il y a ceux qui désinforment, ceux qui te disent : "non ! Ça c'est impossible, vous allez rester ici 10 ans et vous n'allez rien faire" et les plus pessimistes, qui n'ont pas trouvé ou qui n'ont pas cherché les ressources, au niveau de l'information pour aller de l'avant. C'est celui-là l'autre problème, non ? Ce n'est pas que ça n'existe pas, mais plutôt que si on n'a pas l'information, en tout cas. » (no.98) (Mercedes)

Un peu plus tard au cours de cette deuxième rencontre elle ajoutera de nouveaux éléments sur les conséquences de cette désinformation, qui a notamment affecté ses parents :

« Que nous n'allons jamais entrer nulle part, qu'ils ne vont rien te reconnaître, ce sont les paroles que j'ai entendues dans les 6 premiers mois de mon arrivée, que malheureusement mes parents ont entendues, par exemple, pour moi. Ils sont très irrespectueux (insolents) par rapport à ça. Ça les a horriblement déprimés [mes parents], horriblement, et à n'importe qui, ils leur donnent un panorama de personnes qui sont ici depuis 10 ans même, des personnes... que tu dis... et maintenant je me questionne, bon, pourquoi ces personnes ne sont pas allées de l'avant, donc si c'est la mentalité qu'ils ont... c'est un premier changement qu'il faut avoir, non ? Avoir l'esprit ouvert, atterrir, atterrir je crois. [...] Alors, la personne... y compris, j'ai eu une discussion avec une personne que – "Ay ! Que personne, qu'ils ne nous acceptent pas !" Non... c'est un mensonge ! » (no.99) (Mercedes)

En parallèle à ces mauvaises expériences, Anna a souligné les bénéfices de pouvoir être guidée par un mentor immigrant, qui a lui-même connu l'expérience de l'immigration. Ce mentor aurait une vision plus réaliste par sa connaissance du processus, de l'intérieur.

« C'était la première fois que je voyais une immigrante, parce qu'elle est mexicaine, professionnelle, qui a eu la vie dure ici et qui a monté avec le travail et tout ça. Ça fait que ça fait 25 ans qu'elle est ici [...] elle m'a encouragée beaucoup, ça m'a fait du bien. [...] c'est parce que je voulais un guide. Je voulais pour une fois écouter quelqu'un comme moi, parce que toujours, [je voyais] des Québécois et c'est très bien, c'était très le fun, mais c'est pas pareil. Même s'il essaie de se mettre dans notre peau et tout ça, il ne peut pas tout à fait comprendre ta réalité. Mais des fois... c'est ça, des fois "oh tu es avocate ! Ecoute, on va continuer". Puis en même temps, je veux dire, cette madame-là que j'ai vue : " il faut monter, il faut travailler fort. Il faut se mettre ça dans la tête". Elle, elle a commencé au McDonald, après ça elle a fait ça, elle a fait ça, elle a pris des études, écoute, il faut le faire là; il faut le faire. Mais des fois même le monde qui font nos c.v. ils nous mettent tout de suite la même chose qu'on... on n'a même pas le droit d'être là. Même si on a des acquis et tout ça, il faut commencer plus bas, des fois il faut pas monter trop vite. Moi je le vois comme ça maintenant. Si tu m'avais mis technicienne juridique, j'aurais pas été capable, dans mon vocabulaire, tout ça. Mais dans 2-3 années, là peut-être que je pourrais me débrouiller, mais pas encore. Il y a du monde ici qui ont fait ça et qui ont plus d'expertise et tout ça, ça fait que oui, je sais, mais il faut connaître ses limites aussi, il faut accepter ça. Ça fait pas mal ça. » (Anna)

¹⁴⁸ Expression de Mercedes.

Ainsi, malgré cette méfiance et cette doléance vis-à-vis de certains immigrants, plusieurs auront reçu des conseils et du soutien de gens proches. Dans tous les cas, la difficulté d'être bien entouré, de recevoir des conseils « réalistes », de se faire de véritables amis est au cœur de leurs propos. En fait, l'entraide viendra en général plutôt d'amis triés sur le volet ou de gens de la famille. Federico, Mariana et Margreth m'ont aussi parlé d'amis Québécois rencontrés par hasard – qui avaient une ouverture à la différence et ont apporté un soutien important. Karla et Jaime se sentiront bien dans des milieux caractérisés par « l'ouverture », ils nommeront ces gens des « personnes internationales »... La difficulté d'avoir de véritables amis de confiance est relevée, les Colombiens rencontrés distingueront « amis », de « amis-amis »... Pour ne nommer qu'un exemple, lorsque nous avons demandé à Federico si ses amis savaient qu'il travaillait maintenant comme conseiller en génie :

« ils célèbrent que je sois en train de travailler déjà dans mon [domaine]. Parce que c'est [mon domaine] même si c'est dans une autre branche de l'ingénierie, mais c'est la branche d'ingénierie. C'est comme je te dis, j'ai beaucoup d'amis, mais peu d'amis sont honnêtes, et mes vrais amis honnêtes célèbrent parce que je suis en train de le faire et je suis en train de le faire. » (no.100) (Federico)

Par rapport à des amitiés avec des Québécois, Jaime énoncera la « solitude du langage¹⁴⁹», Karla qu'elle préfère parfois se retirer dans le silence lorsqu'elle ne peut s'exprimer avec toute la nuance qu'elle souhaiterait.

« Parfois je veux dire des choses et je ne peux pas. Je comprends... et je n'ose pas donner des idées parce que je sais que je suis limitée en vocabulaire, tu as beau lire, tu as beau essayer d'écrire. Mais ils me disent que je ne parle pas beaucoup. Non, j'ai l'habitude d'écouter, et ils ont tout à fait raison, pourquoi ? Parce que parler sans connaître, c'est mieux de ne pas parler. » (no.101) (Karla)

Dans un passage, Anna relate la difficulté de la solitude associée à la migration, et remet en cause la « nécessaire » amitié avec des gens de la même origine, Colombiens. En fait, elle souligne, comme d'autres, l'importance de choisir ses amis, ses vrais amis, à partir de valeurs communes, d'intérêts partagés. Aussi, dans le même souffle, elle relève la difficulté de se retrouver sans réseau de soutien, sans connexions, notamment pour l'accès à un emploi.

« ... Et déjà, émigrer dans un autre pays, c'est pas tout... c'est pas tout un conte de fées, il y a beaucoup de choses, la solitude, il y a beaucoup beaucoup de choses. Des fois se sentir différent tout le temps, c'est bien, mais des fois on est tanné, on aimerait ça être comme tout le monde. C'est ça, la solitude, c'est très dur. C'est très très dur. En plus, parce qu'en Colombie, on choisit nos amis [...] mais ici par exemple, tu vois les Colombiens qui sont là, c'est comme s'il fallait que tu sois... mais c'est peut-être pas les amis que t'aurais eu là-bas. Ça fait que c'est [pas parce qu'ils sont] de ton pays, mais que t'as pas de choses en commun non plus, ça ne veut pas dire "ah ! il y a plein de Colombiens" [qui sont] des amis nécessairement. C'est laisser plein de choses en arrière, c'est comme [laisser] ton histoire et là-bas c'est fini, tu commences à vivre une nouvelle vie. [...] c'est beau, c'est joli, mais des fois également on a des dépressions, également la solitude, il y a

¹⁴⁹ *Soledad del lenguaje.*

des moments que c'est difficile, décourageant. Quand on cherche un emploi, c'est décourageant, c'est... pour moi c'était très très dur. En Colombie, tout était facile pour moi; je ne parle pas pour tout le monde, mais pour moi c'était plus facile, j'avais des bonnes connexions, j'avais tout ça, j'arrive ici, c'est... (Rire) » (Anna)

Cette solitude peut être augmentée par la précarité économique. Et le capital économique peut se traduire concrètement par la possibilité d'acheter un véhicule pour se déplacer et établir des liens – particulièrement en région. Tous ont parlé de l'importance de la mobilité à un degré ou un autre. En outre, nous avons déjà constaté des réseaux d'entraide significatifs au niveau des échanges de transports. Aussi, cette précarité économique peut signifier devoir refuser des invitations, faute de ressources (Fortin, 2000-a).

« Et vient l'autre limitant, la partie économique, je ne peux répondre à toutes les invitations parce qu'économiquement je ne peux pas, je ne peux pas [...] Jamais tu ne vas reconnaître que c'est par manque d'argent que tu ne vas pas faire une activité, spécialement le Latino, il ne va pas le reconnaître, le Canadien peut, le Québécois aussi. » (no.102) (Mercedes)

Un point rapide sur les ressources liées à la fréquentation d'un lieu de culte. Nous avons vu que la dimension de la foi traverse leurs récits et peut être source de réconfort au cours de la trajectoire d'établissement (cf. section 3.2.3). Au sujet de l'entraide 'concrète', Mariana, Karla, Jaime, Federico, Margreth et Jeronimo nous ont mentionné des liens relativement fréquents avec des gens de l'Église. Ces contacts ont permis dans bien des cas d'accéder à un réseau de support, tant pour l'établissement qu'au niveau professionnel. Ce qui ressort des propos de Federico est intéressant et est jusqu'à un certain point généralisable. En fait, il distingue l'aide reçue par l'institution de l'Église en tant que telle, et le support d'une personne particulière rencontrée à travers la fréquentation du lieu de culte... Donc, il opère une distinction importante entre l'institution proprement dite et la possibilité d'établir un réseau de contact à travers l'accès à cet espace... Karla avait également eu des propos relativement pragmatiques à cet égard, où ils côtoient tout simplement des gens à partir des lieux qu'ils fréquentent, il n'y a pas nécessairement de « stratégies » à cet égard. Il serait intéressant d'approfondir cette dimension dans des recherches ultérieures. Revenons à l'argumentation de Federico :

« Non c'est, si nous sommes honnêtes, ce ne sont pas les catholiques qui nous ont aidés. [...] Ceux qui sont dans la religion chrétienne, les pentecôtistes, les adventistes sont très unis. Nous les catholiques non, c'est-à-dire, nous sommes de fait très catholiques et je sais beaucoup de la religion, j'ai passé beaucoup de temps à étudier la Bible, à étudier la religion mais moi, de l'Église catholique d'ici, de [mon village] je ne crois pas que j'ai à lui être reconnaissant de rien, je dois être reconnaissant seulement à Claudette¹⁵⁰, mais à elle comme personne, pas à l'Église. Parce que c'est Claudette comme personne qui m'a donné ça, m'a donné ça, mais que l'Église m'ait dit, m'ait dit "tiens prend ça", en aucun cas. Et nous chaque fois que nous allons à l'église, nous allons parler au père, mais le père ne nous dit pas "Ah ! En quoi pouvons-nous vous offrir quelque chose ?". Et nous ne cherchons pas non plus cela, parce que si nous cherchions cela, nous aurions déjà cessé d'aller à l'église, nous continuons d'aller à l'église parce qu'elle est près de chez nous.. » (no.103) (Federico)

¹⁵⁰ Pseudonyme. Federico a rencontré Claudette en fréquentant l'église, le dimanche.

En deux mots, les liens sociaux vont influencer les stratégies de recherche d'emploi, particulièrement par rapport au « capital informationnel » qu'il peut susciter. L'importance d'accéder à une information juste est saillante.

5.2.2.2 Effet du découragement (ou de l'espoir) sur les stratégies de recherche d'emploi

*Et si tu te rappelles de moi il y a 4 ans, je te le répète, le mot utopie ou impossible n'existe pas dans mon cerveau, je n'ai pas de limites.
(no.104) (Jeronimo)*

Les difficultés perçues sur le marché du travail peuvent aussi amener la personne à se retirer volontairement de la recherche d'emploi. Les résultats de l'étude de Marteen Van Ham et de ses collaborateurs (2001) concordent avec ce que nous avons observé au cœur de notre échantillon. Ils ont documenté une dimension fort intéressante de l'effet du découragement sur la recherche d'emploi dans un marché économique local limité, caractérisé par le sous-emploi. Leurs résultats font ressortir des effets plus marqués encore pour les mères et les personnes immigrantes.

« the overall chance of being unemployed showed that poor chances in the labour market have a strong impact on the intensity of job search. This conclusion is particularly relevant for the occupational achievement of migrants and their descendants. As their chances of unemployment are much higher than those of the indigenous population with the same qualifications, the intensity of their job search is lower. » (Van Ham *et al.*, 2001: 1748-1749).

Ce constat renforce l'importance soulevée par les répondants d'être bien informés. Le fait de ne pas réaliser certaines démarches par manque d'information ou « désinformation » a été souligné comme un frein significatif au processus d'insertion. Garder l'espoir que cela fonctionne est central – mais être réaliste sur ses chances est aussi central afin d'éviter les frustrations de recherches infructueuses dans un marché local aux chances limitées pour certains profils professionnels.

En outre, l'accumulation de démarches « inappropriées » et menant à l'échec peuvent produire un découragement et freiner le chercheur d'emploi, sinon le bloquer dans ses démarches. Castronovo (2002) dans son rapport sur les pratiques en employabilité auprès des personnes immigrantes en Belgique, aborde la notion de traumatisme cumulatif des personnes immigrantes, où cette accumulation de pertes les positionnent dans une situation de précarité, et où les démarches de recherche d'emploi infructueuses peuvent augmenter encore la fragilité. Elle l'aborde dans une approche psychologique, mais ses conclusions sont très pertinentes pour notre terrain. Or, l'« impossibilité de traiter la décharge des affects dépressifs dans un cadre rassurant et approprié aux besoins profonds de l'individu vient au bout d'un temps renforcer les sentiments de culpabilité et d'échec alors qu'il doit toujours prouver sa volonté de retrouver un emploi 'au plus vite' » (2002: 65). Ainsi, elle recommande que les personnes immigrantes aient accès à un espace

permettant de vivre ce « deuil », notamment à travers le récit, et le « témoin » (elle mentionne aussi l'enjeu de bénéficier de suffisamment de 'temps' dans le cadre de *counselling*). Le récit permet donc :

« de donner sens à chacun des événements, d'évaluer le prix payé pour avoir plus de liberté et de se représenter clairement les conséquences. Il permet aussi de se souvenir des occasions favorables, des obstacles surmontés, des apprentissages réalisés; sur quoi se fonde un résidu de confiance en soi. Le récit permet enfin de sortir de la culpabilité par un travail progressif de 'désidérialisation'. Désidérialisation des projets, des espoirs, mais aussi, des représentations de l'occident et de la société d'accueil. » (*ibid.*: 71).

Ces conclusions se retrouvent pleinement dans les récits des migrants rencontrés, où l'importance de l'information, de la mise en contexte est nécessaire afin de vivre positivement le processus d'insertion.

En deux mots, le découragement peut produire différentes stratégies soit : 1) le retrait des démarches d'insertion, où l'emphase du rôle de mère pourrait en être une de ses formes (sans toutefois toujours être une réaction au découragement); 2) l'arrêt de démarches de requalification – soit l'évaluation comparative des études effectuées hors Québec du MICC ou les démarches d'accès à une profession réglementée; 3) l'auto-déclassement dans ses démarches de recherche d'emploi. Les formes d'auto-déclassement se mobilisent dans l'interaction, c'est-à-dire dans des situations où la personne se 'déqualifie' elle-même par ses discours ou ses actions (d'où l'intérêt de la notion d'identité dialogique et interactive). En effet, face aux contraintes systémiques, qu'elles aient été vécues personnellement ou que l'entourage ait convaincu le chercheur d'emploi de leur importance, près de la moitié des 22 universitaires colombiens qui avaient été rencontrés dans le cadre de *counselling* entre 2000 et 2003 ont procédé à un auto-déclassement (dès les débuts de leurs recherches d'emploi ou plus tard). On ne peut nier par ailleurs que certains conseillers en emploi oeuvrant auprès de la clientèle immigrante peuvent, face aux difficultés d'insertion, suggérer la création d'un objectif d'emploi transitoire, 'déclassé', afin d'acquérir l'expérience canadienne et par la suite de progresser¹⁵¹. De fait, même le gouvernement du Québec peut avoir un discours en ce sens, cette citation est tirée du Guide *Apprendre le Québec* du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles :

« Trouver un emploi est l'un des facteurs majeurs pour la réussite de votre projet d'immigration. La recherche d'un emploi peut s'avérer assez exigeante : vous devrez être prêt à apprendre et à relever de nouveaux défis. Pour vous intégrer au marché du travail, il vous faudra peut-être accepter, du moins dans un premier temps, des responsabilités inférieures à celles que vous avez assumées dans un emploi antérieur ou encore changer de domaine professionnel. » (MICC, 2006-d: 56).

¹⁵¹ Il serait intéressant d'analyser plus en profondeur cette tendance à inciter les personnes immigrantes à trouver un emploi transitoire, par exemple sur le modèle de l'« American Way of Life ». Voir à ce sujet Shih (2002-b) sur la perception des employeurs qui valorisent cet aspect. En fait, il n'y a pas de liens clairs entre l'acceptation d'un emploi transitoire et la mobilité professionnelle ascendante. L'impact du premier emploi peut avoir des effets tant négatifs que positifs.

Concrètement, l'auto-déclassement se traduit de différentes manières. Une part des cas présentés ici est issue de notre pratique comme conseillère. Certains maquillent leur curriculum vitae (CV), soit en mentionnant un titre d'emploi différent (par ex. technicien au lieu d'ingénieur), soit en reformulant leurs responsabilités. Aussi, d'autres retirent des sections entières du CV ou préfèrent ne pas le donner à un employeur potentiel, ne remplissant que le formulaire d'emploi en mentionnant, par exemple, pour la scolarité « secondaire V », sans plus. La question, « s'il faut ou non tout mentionner dans son CV », revient fréquemment chez les universitaires immigrants. Également, lors de nos observations sur le terrain, dans le cadre d'un atelier sur la rédaction du CV organisé par l'Association des professionnels Colombiens du Québec (mars 2006), de nombreuses interactions ont eu lieu à cet effet. Par exemple : « Beaucoup me disent que je suis surqualifiée pour le poste. Comment je peux faire le curriculum vitae ? » (Intervention d'une femme colombienne) (no.105) ; « Si je veux travailler comme technicien, est-ce que je dois enlever le baccalauréat ou la maîtrise ? » (Homme latino-américain, informaticien) ; « Est-ce que c'est possible qu'ils me rejettent parce que je veux travailler dans une garderie? Est-ce que je dois enlever la maîtrise [en psychologie]? » (Femme latino-américaine psychologue). Ces commentaires traduisent des préoccupations liées à la présentation de soi, où l'auto-déclassement peut s'avérer une stratégie afin d'accéder à un emploi. Soulignons que la conseillère animant l'atelier a répondu par la négative, mentionnant qu'il est préférable de ne pas modifier le CV de la sorte...

5.2.3 Stratégies identitaires

Au début de notre parcours intellectuel, nous avons entre autres souhaité approfondir l'hypothèse de Christelle Avril (2003). En effet, dans sa recherche sur les aides familiales à domicile en France, elle avait documenté chez une portion de ces travailleuses surqualifiées des stratégies afin de préserver leur statut antérieur à travers des réseaux de sociabilité hermétiques, soit en « s'efforç[ant] de dissocier leur statut social [...] de leur emploi dévalorisé » (2003: 153). Autrement dit, les personnes qui les connaissent sous leur ancien statut 'valorisé' n'étaient pas au fait de leur situation actuelle 'déclassée', ce qui leur permet de préserver en quelque sorte cette image d'eux-mêmes. Dans le cadre de notre pré-terrain, nous avons constaté que certaines personnes immigrantes ne parlaient de leur situation (sans emploi ou emploi de survie) à des amis ou de la famille vivant au Québec ou à l'étranger. Mais, les conclusions des analyses des entrevues recueillies se sont avérées assez distinctes des résultats de Avril, au contraire de ce que nous avons envisagé au départ. Cela n'invalide pas l'hypothèse du réseau hermétique, le sens en est simplement différent pour les personnes que nous avons rencontrées. L'explication est la suivante. Au sujet de cette stratégie de préservation de l'identité à travers une présentation de soi différente selon les réseaux de sociabilité, nous pourrions distinguer deux niveaux, soit la présentation de soi aux personnes connues sous l'ancien statut pré-migratoire, et la présentation de soi dans un nouveau contexte de vie, à un interlocuteur ne connaissant pas sa trajectoire professionnelle ou migratoire. Les auxiliaires familiaux cachaient à

certaines personnes connues sous leur ancien statut l'occupation d'un emploi « dévalorisé ». Pour les Colombiens rencontrés, la direction du « réseau hermétique » est différente... Ils ne cacheront pas l'occupation d'un emploi déqualifié à leurs amis ou leur famille. Au contraire, comme nous l'avons vu, ils insistent sur l'importance de donner une vision réaliste de la situation des immigrants au Québec. Dans les cas où l'occupation d'un emploi déclassé ne sera pas mentionnée à la famille ou aux amis pas, ce serait plutôt parce que ce n'est pas « la grande nouvelle » (par exemple Sarah a eu sa fille plus ou moins à la même période), ou pour donner une vision réaliste, mais sans toujours spécifier la profession exacte, pour diminuer « le choc » (où ici c'est normal par ex. de distribuer de la publicité porte à porte, mais pas en Colombie, cf. Mercedes). Outre ces cas, la majorité du temps, ils mentionneront à leur entourage – qui les ont connus sous leur ancien statut – les étapes par lesquelles ils sont passés comme immigrant au Québec, au Canada, soit le plus souvent à travers l'occupation d'emplois de moindre responsabilité. Par ailleurs, il y a différentes façons de présenter l'information. En effet, ces emplois pourraient être vus comme « déqualifiés », mais ils peuvent aussi être présentés comme des emplois « dans son secteur », dans son domaine d'expertise; les aspects positifs peuvent être mis de l'avant dans la communication.

En fait, en ce qui a trait à l'hypothèse de la préservation de l'identité, l'analyse des récits a fait ressortir qu'il peut effectivement y avoir une présentation de soi différente selon les contextes, mais ce ne sera pas en « taisant » l'occupation d'un emploi déqualifié, mais plutôt en omettant de mentionner leur carrière pré-migratoire aux « inconnus » dans leur nouveau contexte de vie, particulièrement en milieu professionnel. Ainsi, le réseau « hermétique » se fera par rapport aux Québécois, aux collègues de travail particulièrement, mais pas par rapport à leur famille ou leur entourage immédiat. Nous avons déjà mentionné des formes d'auto-déclassement lors de démarches de recherche d'emploi. Nous pourrions tirer de nombreux exemples des récits où ils n'ont pas dit à leurs collègues la profession qu'ils exerçaient en Colombie – particulièrement en début d'emploi. Pour sa part, Alberto, en début d'emploi, n'a pas mentionné à ses collègues la profession qu'il exerçait en Colombie, de crainte de créer des attentes de leur part ou qu'ils le perçoivent différemment. Il voulait se donner le temps de se familiariser à son nouveau milieu de travail et au poste. Dès le départ, l'information n'était pas sur son CV : « [Je ne l'ai pas mis] sur mon c.v [que j'étais ingénieur]. Je ne veux pas être sous-qualifié, mais... Mais ils l'ont su. » (Alberto). Finalement, les collègues ont fini par l'apprendre. La première personne à le noter a été le chef de la partie électrique, ensuite ça a fait boule de neige. Il nous rapporte la réaction de son superviseur immédiat qui lui a dit :

A : [...] «tu dois trouver ça dur?» J'ai dit non, pas vraiment. Peut-être quand j'ai travaillé sur la ligne de production chez [telle entreprise], ça c'était dur! (Rire) Maintenant c'est pas si dur. Donc... il a dit "ah oui?"

MJ : Mais il n'y a pas nécessairement d'autres personnes qui vont le savoir ?

A : Non. Il l'a dit à tout le monde, "Alberto est ingénieur, attention"... "Ah oui?" et mon boss a dit "ah oui?" et il est parti (rire) Mais ç'a rien changé. Des fois ça change [...] les gens, mais vraiment ici ç'a rien changé. (Alberto)

La préservation de son identité dans ces contextes vise surtout à se protéger de personnes qui ne comprendraient pas, et qui pourraient avoir des comportements négatifs vis-à-vis d'eux (dont la raillerie, la discrimination, l'irrespect...). Cela n'a pas empêché Jeronimo de mentionner régulièrement sa profession dans son milieu de travail, ne voulant pas, notamment, cacher aux employeurs qu'il n'était là que temporairement, pour une opportunité d'emploi... Nous lui demandions si ses collègues au restaurant savaient qu'il était notaire en Colombie. Il a répondu que oui, et lorsque nous lui avons demandé ce qu'ils disaient de cela, il a relaté un épisode troublant...

J : Il y avait peut-être quelqu'un, certains en riaient.

MJ : ils en riaient ?

J : Il riaient, "toi qu'est-ce que tu as dit ? Ha! Ha! Ha!". Non, non, ok j'accepte. [...] J'ai compris qu'en plus même un gérant, le gérant [du restaurant], je savais qu'il se moquait parfois de... de moi. Je veux dire, je le percevais. (no.106) (Jeronimo)

Il serait réducteur de généraliser ces tendances. Nous retrouvons bien sûr d'autres cas où ils ont mentionné à leurs collègues leur profession pré-migratoire. Ce ne sont pas tous les répondants qui ont eu recours à cette stratégie. Nous avons constaté dans le cadre de *counselling* qu'Anna par exemple, qui était psychologue, a toujours eu une « fierté pour sa profession » et continue de s'identifier à celle-ci, nonobstant qu'elle ne soit pas membre de l'ordre professionnel. De son côté, dans le cadre de nos fréquentations avec Jeronimo, nous nous sommes aperçue que quel que soit le contexte – au travail, avec des amis ou des intervenants – il se positionnait fréquemment en rapport à la profession qu'il exerçait et qui lui conférait une certaine crédibilité et autorité, même lorsqu'il exerçait un poste de manoeuvre. Son identité professionnelle semblait 'cristallisée' et lui servait en quelque sorte de point d'ancrage dans la présentation de soi.

Pour revenir aux réactions des Québécois, celles-ci peuvent aussi être de sympathie. Le fait de partager son parcours migratoire ou professionnel dans son milieu de travail peut aussi susciter des réactions d'admiration des collègues, comme pour Anna par exemple :

« [...] parce que je n'avais pas dit que j'étais avocate, j'ai rien parlé [au travail]. C'est ma patronne une fois qui a parlé, elle a dit : "oh Anna est avocate !". Tout le monde était surpris. Ils m'ont dit : "mais mon Dieu tu es très..." Une personne s'est approchée et m'a dit : "mon Dieu, je t'admire beaucoup parce que t'as pas peur d'essayer !" [...] Moi je dis que ça fait du bien. Le monde ici, tout le monde m'a fait remarquer ça : "écoute, c'est très bien qu'est-ce que t'as fait, ça démontre que tu voulais travailler et que tu voulais t'intégrer, que tu voulais faire les choses". [...] Je suis très fière de ça. » (Anna)

Comme nous l'avons déjà mentionné à quelques reprises, cette réaction est en partie liée à perception des employeurs, de la population de la société d'accueil en Amérique du Nord, où il est honorable de commencer avec humilité en bas de l'échelle pour ensuite cheminer progressivement (cf. Henriques, 1992; Shih, 2002-b).

En deux mots, les analyses à partir de l'hypothèse de Avril (2003) ont permis de distinguer deux niveaux de réseaux de sociabilité. Soit 1) la présentation de soi à son entourage au fait de la profession pré-migratoire – auxquels ils ne cachent pas l'occupation d'un emploi déclassé – notamment en raison de l'importance de donner l'information juste; 2) la présentation de soi à des collègues ou des employeurs, afin d'être acceptés pour un poste pour lequel ils sont surqualifiés et pour éviter des réactions d'incompréhension de la part des collègues – auxquels ils ne diront pas nécessairement leur carrière pré-migratoire.

Conclusion

En résumé, la transition professionnelle peut être vécue différemment selon l'histoire de la migration, les attentes initiales, la trajectoire professionnelle pré-migratoire, le contexte et les valeurs. En effet, pour certains la migration apporte une opportunité désirée de se réorienter. D'autres considéreront qu'un cycle de vie – un cycle professionnel – a été complété et qu'ils ne souhaitent plus poursuivre leur carrière pré-migratoire – compte tenu des contraintes. Pour d'autres, leur profession pré-migratoire, notamment le génie – ne correspond pas à son équivalent québécois, et ne revêt plus le même intérêt. Par ailleurs, l'identité est multiple, et le rôle professionnel n'en est qu'une facette. À ce titre, certains vont relativiser l'occupation d'un emploi différent, par l'accentuation du rôle de mère ('identité transformée') ou par le fait que le travail ne représente qu'un aspect de la vie – les amis, les loisirs, la qualité de vie, la planification de la retraite – peuvent être considérés comme tout aussi important, sinon plus. Dans tous ces cas, la transition professionnelle et la concrétisation de nouveaux projets se font de façon plutôt positive, pour autant que les choix soient clarifiés et que l'espoir de les réaliser soit présent.

En outre, l'identité professionnelle – qu'elle soit 'polyvalente' ou 'vocationnelle' – aura un certain effet sur les stratégies d'insertion déployées. Une personne qui valorisera un savoir-faire polyvalent, qui aura une trajectoire caractérisée par l'occupation de différents types d'emploi a plus de chance de vivre aisément l'occupation d'emplois distincts de sa carrière pré-migratoire. Dans le cas des identités que nous avons nommées 'vocationnelles', où le sentiment d'utilité sociale, le rôle social occupé à travers son emploi sera au centre de la définition de soi, et où la personne aura vécu dans le même milieu toute sa vie, les personnes ont plus de chance de développer des stratégies qui leur permettent de poursuivre une carrière dans leur milieu de prédilection – particulièrement lié aux relations sociales. Dans leurs cas, il est plus difficile de s'imaginer faire « autre chose ».

Dans la deuxième partie, nous avons analysé de quelle façon les stratégies d'insertion socioprofessionnelle peuvent résulter des interactions avec le milieu. Il est entendu que le travail « n'est pas tout dans la vie ». Néanmoins, l'importance de la reconnaissance de sa valeur aux yeux des autres est fondamentale – que ce

soit la reconnaissance comme professionnelle, l'apport de ses idées ou le respect de ses compétences. Aussi, acquérir une information réaliste du marché du travail et des possibilités de progression professionnelle réelles est un enjeu important soulevé par les répondants. Ainsi, il faut combattre la désinformation – de la part du gouvernement ou de représentants d'organismes; de personnes immigrantes arrivées de longue date et qui sont pessimistes; de la part d'autres Colombiens. De fait, transmettre un message clair et réaliste, un message d'espoir mais qui ne tait pas les difficultés est une de leurs prérogatives. En effet, la désinformation peut amener des pertes d'énergies, de temps et d'émotion. L'effet du découragement quant aux possibilités d'emplois peut limiter les démarches d'insertion et/ou de mobilité professionnelle. En dernier lieu, nous avons mis en lumière une dimension de la présentation de soi – à son entourage immédiat et dans son milieu de travail. Il est apparu que les répondants ne cherchent pas à taire l'occupation d'un emploi déclassé – il est au contraire important d'être réaliste quant à cette possibilité qui peut toucher un professionnel immigrant au Québec. De fait, la préservation de leur identité professionnelle se fait plutôt vis-à-vis des collègues de travail, afin, parfois, d'éviter des réactions d'incompréhension de leur part... Il serait fort intéressant d'explorer plus en profondeur cet aspect des « réseaux de sociabilité » hermétiques où la présentation de soi pourrait être différente selon les contextes (cf. Avril 2003).

CONCLUSION

« Appartenir, ce n'est pas juste être dans l'espace, c'est y participer, que les Québécois me reconnaissent, reconnaissent mon apport à la société. » (Mercedes, déc. 2002).

Documenter le processus d'insertion socioprofessionnelle dans une perspective qualitative – à travers les approches constructivistes (Meintel, 1993; Saillant, 2004) et phénoménologiques (Burch, 1989; Jackson, 1996) prenant en compte la position et le point de vue du migrant – met à jour le caractère central de l'agentivité dans l'élaboration de sa trajectoire d'établissement. En effet, les conséquences subjectives d'une perte de statut ou d'un changement professionnel non désiré ou non prévu sont très diverses. De prime abord, la réflexivité des Colombiens rencontrés témoigne des différentes façons de vivre une transition professionnelle. Leurs points de vue, liés aux contextes – régional, national et international – à leur entourage – québécois, colombien ou immigrant – et à leurs valeurs et croyances, permettent de relativiser leur position sur le marché du travail.

La déqualification professionnelle, définie par l'occupation d'un emploi en deçà de son niveau d'études et de compétences, n'est pas unique aux migrants. D'autres catégories de population peuvent l'expérimenter (Li *et al.*, 2006). Néanmoins, la particularité des immigrants réside dans le cumul de facteurs limitant leur insertion ou leur mobilité professionnelle, tels l'ethnicité, l'âge le genre, la connaissance de la langue du pays d'accueil ou le fait d'appartenir à une minorité « racisée » par exemple. En ce sens, les études longitudinales laissent entrevoir une mobilité professionnelle des nouveaux arrivants sur le marché du travail, mobilité qui se traduira par la mise en place de différentes stratégies de requalification (Chiswick *et al.*, 2003; Renaud *et al.*, 2001). Nous avons vu que la situation des nouveaux arrivants originaires de la Colombie et établis dans les Laurentides est similaire aux réalités plus larges expérimentées par des migrants dans d'autres contextes. Cette relative similitude de leurs trajectoires d'insertion socioprofessionnelle par rapport à des recherches menées dans d'autres contextes nous permet de penser que nos résultats pourraient avoir une portée plus large, quoique notre échantillon réduit soit une limite à la recherche.

Ainsi, notre recherche s'est penchée particulièrement sur cette période de transition professionnelle, en documentant les stratégies d'insertion socioprofessionnelle de migrants, stratégies notamment identitaires. Nous avons illustré les façons de vivre cette étape souvent caractérisée par l'inconfort, lorsque le « monde des possibles » n'est pas encore clarifié.

Ces points de vue sur la déqualification vécue, sans être dénués de sens critique, relativisent l'expérience ou, à tout le moins, permettent de dresser un bilan positif au niveau des acquis. En effet, certaines des

difficultés rencontrées tout au long des parcours d'insertion sont qualifiées, par eux, de logiques – une compréhension se forme à travers l'information acquise sur le marché du travail et les expériences de leur entourage. À ce titre, il est compréhensible qu'il y ait des étapes à franchir, en termes d'apprentissage de la langue ou de validation des titres. Aussi, le contexte économique régional restreint pourra amener à faire des choix. En outre, l'obtention d'un emploi différent offre d'autres sources de valorisation, hormis celle du statut social proprement dit. La possibilité d'apprendre, d'être en contact avec son milieu, de contribuer à la famille, mais aussi la valeur du travail vont être présentées – et vécues – positivement. Par ailleurs, la réorientation professionnelle est parfois souhaitée; il s'avère alors pertinent de prendre en compte la trajectoire pré-migratoire, tant du point de vue de l'identité professionnelle que celui relatif aux motifs de la migration (Fortin, 2002). Nous y reviendrons un peu plus loin, lorsque nous conclurons sur les stratégies identitaires.

Parallèlement, d'autres difficultés sont qualifiées d'illogiques. Nous entrons ici dans l'univers du protectionnisme ou de la discrimination vis-à-vis de personnes immigrantes. De fait, nous avons constaté dans le cas de ces professionnels colombiens l'importance des barrières systémiques, leur profession pré-migratoire étant réglementée ou quasi-réglémentée pour la majorité. Néanmoins, ces barrières touchent l'ensemble des nouveaux immigrants, quel que soit leur lieu de résidence et ne sont pas spécifiques aux régions. À l'instar d'autres recherches, le fait d'habiter en région peut néanmoins soulever certains défis (Abu-Laban *et al.*, 1999; 2001; Sherrell *et al.*, 2004; Vatz-Laaroussi et Charbonneau, 2001; Vatz Laaroussi *et al.*, 2002; Vatz Laaroussi *et al.*, 1999). Ainsi, la sensibilisation des milieux d'accueil (tant scolaire que professionnel) aux diversités culturelles semblent toujours être d'actualité. Les répondants de la présente enquête ont vécu, à un degré ou un autre, « des petites choses » pour reprendre les termes délicats utilisés par Anna et Mariana... En outre, la religion semble être un élément supplémentaire, l'incompréhension vis-à-vis des croyances pouvant susciter des malaises (cf. Cardu et Sanschagrin, 2002). De fait, l'accent porté sur la relativité des perceptions, sur l'exposition de bilans positifs et optimistes quant à leurs trajectoires professionnelles n'exclut pas le sens critique. Cela ne signifie pas non plus qu'il n'y ait pas d'amélioration à envisager en termes de politiques à consolider ou mettre sur pied, d'effort de sensibilisation des milieux d'accueil ou d'actions à entreprendre quant aux pratiques en employabilité, etc. Des solutions diverses ont été proposées par les Colombiens rencontrés, par exemple : favoriser l'accessibilité de l'information gouvernementale, notamment relativement aux démarches relatives aux professions réglementées, mettre en place des cours de francisation ou de stages pratiques spécialisés pour les professionnels, etc. En effet, s'arrêter aux perceptions des individus ne signifie pas que l'on doive faire abstraction du contexte même.

« [L']adaptation n'est pas le simple rapprochement d'un nouveau contexte professionnel et d'un migrant, mais résulte d'ajustements mutuels incessants commandés aussi bien par des éléments propres à l'adaptation (organisation du travail, compétences) que par des éléments indirects

(concurrence, marché). Le degré d'adéquation des personnes aux postes dépend directement de la capacité de négociation des parties en présence. » (Berset et al. 1999: 98).

Il serait instructif, en ce sens, d'étudier plus en profondeur les perceptions des employeurs et leur impact sur le processus d'insertion professionnelle parce que l'intégration ne relève pas de la seule « responsabilité » des migrants, elle implique la société dans son ensemble (Castles et Kosack, 1985; Fortin, 2000-b, 2002; Khellil, 1997; Mimeault et Simard, 2001; Vatz-Laaroussi, et Charbonneau, 2001).

Par ailleurs, la mise en perspective de sa trajectoire à travers un balancement entre des causes internes (individuelles) et externes (contexte et destin) n'est pas unique aux personnes immigrantes (cf. Fournier, 2002) et fait écho à un processus plus vaste caractéristique de la modernité. En ce sens, la dichotomie n'est qu'apparente et cette tension pourrait caractériser la « modernité avancée ». En effet, cette conception traverserait nos sociétés et caractériserait le monde occidental actuel – où nous balançons entre la responsabilité individuelle et l'explication par le destin, et où la réflexivité de l'individu redonne sens à l'ordre établi (Maffesoli, 2004; Piote, 2001; Taylor, 1998).

En outre, la possibilité d'être reconnue comme personne, de recevoir le respect quelle que soit sa profession ou son statut est saillante. Les valeurs sous-jacentes à cette reconnaissance peuvent avoir été présentes avant la migration et être liées à une croyance (dont la religion), à des modèles (notamment parentaux) ou à une façon de percevoir sa place dans la société accordant peu d'importance au statut. À cela a pu s'ajouter, de par la migration, une remise en question des valeurs 'colombiennes ou latino américaines' associées au statut. De plus, la relativité du déclassement n'exclut pas le désir d'être reconnu, mais ce désir de reconnaissance peut prendre diverses formes et sera principalement lié à une reconnaissance de ses choix et priorités en tant qu'individu. Ainsi, nous avons observé la place centrale des choix, – ou de la croyance qu'il est possible de les réaliser – engendrant une perspective optimiste (Fournier, 2002; Sarrible, 2003). En fait, malgré leur sens critique, les Colombiens rencontrés présentent l'expérience de l'immigration mais aussi le rapport à la société d'accueil comme positifs (Cardu et Sanschagrin, 2002; Sarrible, 2003). De plus, ces choix peuvent être le résultat de conciliations, où la famille occupe une place centrale. Cette conciliation touchera tant la trajectoire professionnelle que le choix du lieu de résidence, qui en retour aura lui-même une influence sur les possibilités professionnelles. D'ailleurs, et il serait intéressant de l'approfondir dans de futurs travaux, la forte rétention en région de ce groupe semble s'expliquer tout à la fois par la présence d'enfants, par la qualité de vie (et l'accès foncier), par la valeur accordée à la stabilité et par les liens créés dans son milieu qui permettent de reconstruire des bases de solidarité et d'amitiés mais aussi une réputation professionnelle. Ainsi, pouvons-nous lier : choix, liberté et reconnaissance.

Documenter les transformations identitaires, particulièrement l'identité professionnelle, fait ressortir son caractère fluide, dynamique et interactif (Bauman et Vecchi, 2004; Camilleri *et al.*, 2002 [1990]; Goffman, 1975; Kaufmann, 2004; Oriol, 1979). Étudier précisément cet aspect dans le cadre de migrations fait apparaître l'importance tant du réseau de sociabilité (familial et professionnel) que du contexte politique et économique qui influence l'accès à un statut et à une image de soi « attribuée ». Nous avons tenté de relever certaines stratégies élaborées par les migrants et qui redonnent un sens à leur identité : à travers une redéfinition de l'image qu'ils avaient d'eux-mêmes, à travers de nouvelles sources de valorisation qui donnent un sens à leur place dans la société, à travers des modifications de la présentation de soi afin d'accéder – et se maintenir – en emploi. Nous avons vu de quelle façon l'identité peut moduler les projets d'insertion. Parfois, l'identité professionnelle sera mise en second plan et d'autres aspects de son identité seront mobilisés, le rôle de mère par exemple. De fait, certains ne se décriront pas prioritairement à travers la sphère professionnelle. Également, nous avons dépeint des types d'identité professionnelle 'polyvalente' ou 'vocationnelle' qui orientent les choix socioprofessionnels et les stratégies déployées. Quoique rudimentaires, ces typologies visent principalement à mettre en lumière l'importance de prendre en compte la trajectoire pré-migratoire dans la définition des projets d'insertion. En effet, les personnes à l'« identité polyvalente » – valorisant le savoir-faire et l'apprentissage de compétences concrètes – et qui expérimenteront l'occupation de différents types d'emploi semblent vivre assez aisément cette transition, insistant sur l'apport de ces emplois et le développement de nouveaux savoir-faire. Leur identité professionnelle n'est pas remise en question. L'autre cas de figure est celui des identités 'vocationnelles', spécialement lorsque leur profession était « relationnelle » ou liée aux sciences sociales. Les individus dans ce cas valorisent le sentiment d'utilité sociale : le rôle social acquis à travers leur emploi est au centre de la définition de soi. Ils semblent davantage développer de stratégies devant leur permettre de poursuivre une carrière dans leur domaine de prédilection. Pour eux, il est plus difficile de s'imaginer faire « autre chose », particulièrement lorsqu'ils ont vécu dans le même milieu tout au long de leur carrière. Cette typologie « simplifiée » permet de mettre en lumière tant l'aspect de l'agentivité des migrants que celui du passage non obligé de l'étape du « deuil professionnel » (Castronovo, 2002). Il apparaît qu'effectivement l'étape de la clarification des choix est 'délicate', les répondants l'ont notamment soulevé à travers l'enjeu de l'information. Néanmoins, une fois les points de repères établis et les choix professionnels clarifiés ('le monde des possibles'), le deuil n'est pas une étape obligatoire et universelle (nous ne nions cependant pas que celui-ci puisse exister). Certains verront dans cette étape une réorientation propice, certains valoriseront d'autres facettes de leur identité, tandis que d'autres mettront l'accent sur leurs compétences et créeront de multiples options afin de sécuriser leur futur.

L'entraide pour l'accès à un emploi à travers la mobilisation du réseau ethnique (ou immigrant) n'est pas automatique. En effet, à l'inverse des hypothèses considérant comme central le support de son groupe

ethnique d'origine en contexte de migration (entre autres à travers la théorie du 'noyau culturel' mise de l'avant par la politique de régionalisation de l'immigration) (cf. Girard et Manègre, 1989; Routhier, 1999; Simard, 1996), nous n'avons pas observé cette mobilisation. Cela ne signifie pas que l'entraide soit absente, il s'agit plutôt de son caractère « universel » qui est discuté, en tout cas pour les migrants originaires de la Colombie. Par exemple certains propos des répondants soulèvent plutôt « la méfiance » et la « fermeture » du 'milieu colombien' ou immigrant, et parfois la désinformation induite par des immigrants pessimistes. En ce sens, approfondir les réseaux d'entraide mobilisés, particulièrement en région – serait fort pertinent à développer.

Dans un autre ordre d'idée, nous avons également relevé que certains peuvent tenter de préserver leur image de soi en entretenant un réseau de relations à caractère hermétique, où les différentes personnes n'ont pas nécessairement la même image du répondant, leur ancien statut étant maintenu par cette stratégie. Mais ces réseaux « hermétiques », contrairement aux résultats d'Avril (2003) ne visent pas à cacher à l'entourage l'occupation d'un emploi « déclassé ». Il est en effet apparu qu'au contraire, l'occupation d'un emploi en deçà de son niveau de qualification, comme « étape obligée » à traverser comme immigrant, doit être exposée à son entourage. S'expliquant par le contexte, cette expérience est plutôt présentée de façon positive, ou à tout le moins, comme une étape « inhérente » au parcours, pour reprendre l'expression de Myriam Hachimi Alaoui (2006). En ce sens, il s'avère au contraire important de donner une vision réaliste à son entourage et aux autres nouveaux arrivants (ou immigrants probables), afin qu'ils connaissent les implications de l'immigration. De fait, l'application du « réseau hermétique » se fera plutôt vis-à-vis des employeurs ou des collègues de travail, afin, particulièrement, d'éviter les réactions d'incompréhension et le rejet. Ainsi, certains chercheurs d'emploi exerceront parfois une forme « d'auto-déclassement », de crainte qu'un employeur les rejette du fait de leur surqualification. Avec les collègues, ce sera davantage pour éviter de créer des malaises, ou des remarques désobligeantes (où l'incompréhension se traduit par une forme de dévalorisation de l'autre). Mais bien entendu, ces stratégies ne sont pas « universelles », et d'autres employés issus de l'immigration préféreront communiquer aux autres leur identité professionnelle pré-migratoire, source de respect. Aussi, dans d'autres cas, des collègues peuvent réagir positivement à l'annonce que leur confrère immigrant était un professionnel avant la migration; à l'instar parfois des perceptions de la mobilité professionnelle, qui valoriseront l'effort individuel et le sacrifice en vue de progresser (cf. le « rêve américain »).

En guise de conclusion, nous aimerions revenir sur l'importance de prendre en compte le caractère relationnel et situé des récits de vie que l'on nous a confiés (Liversage, 2004, 2005). En effet, entre le début de notre recherche et le moment de recueillir ces récits de vie, les propos entendus nous ont semblé beaucoup plus positifs et optimistes. Peut-être est-ce le fait de la transformation de nos propres perceptions.

Cela pourrait aussi s'expliquer par le moment de l'énonciation : l'heure des bilans n'amène pas la même perspective sur sa vie (Demazière et Dubar, 2004). Ce recul permet de mesurer les acquis et le chemin parcouru. En outre, comme le souligne Sarrible (2003), cette rencontre avec le chercheur crée un espace propice à la transmission d'un message, souvent d'espoir, leurs récits de vie pouvant servir d'exemples. Aussi, le recul a pu permettre de relativiser les trajectoires parcourues et à parcourir, de par une plus grande connaissance du marché du travail, de ce que vivent d'autres personnes immigrantes, etc. Cette relativité explicitée à travers le contexte donne la possibilité de ne pas se sentir « personnellement » remis en cause. D'où la possible évolution des perceptions. Par ailleurs, notre double position comme chercheuse et conseillère a peut-être eu une influence sur les propos recueillis. En effet, notre position n'est jamais neutre et l'interaction sera nourrie des perceptions de l'un et l'autre (Goffman, 1973, 1975; Le Breton, 2004). De fait, les répondants rencontrés ont pu estimer que nous connaissions déjà amplement les difficultés vécues, peut-être ont-ils souhaité véhiculer un message différent, notamment d'espoir...

Bibliographie

- ABU-LABAN, BAHA, TRACEY DERWING, HARVEY KRAHN, MARLENE MULDER et LORY WILKINSON (1999). *The Settlement Experiences of Refugees in Alberta. Vol. 1-2-3. A study Prepared for Citizenship and Immigration Canada, Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration, and, Population Research Laboratory. Revised Ed., Nov. 15, 1999. University of Alberta, 208 p.* [en ligne] [<http://pcerii.metropolis.net/virtual%20library/RefugeeStudy/download/vol1.zip>] (consulté le 15-01-2002)
- ABU-LABAN, BAHA, TRACEY DERWING, MARLENE MULDER et HERBERT C. NORTHCOTT (2001). *Lessons Learned: an Evaluation of Northern Alberta's Experience with Kosovar Refugee. A study prepared for Citizenship and Immigration Canada. Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration, and Population Research Laboratory, 3 volumes, 185 p.* [en ligne] [<http://im.metropolis.net/>] (consulté le 10-06-2001)
- ACCUEIL LIAISON POUR ARRIVANTS ET QUÉBEC, ALPA et QUÉBEC MULTI-PLUS (2002). *Étude sur les motifs et attitudes des employeurs freinant l'embauche et l'intégration des minorités visibles au sein des entreprises québécoises. Focus sur les minorités visibles.* Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Emploi-Québec, 54 p. [en ligne] [<http://emploi.quebec.net/publications/focus.pdf>] (consulté le 08-10-2003)
- ACTIONS POUR PROMOUVOIR LE FRANÇAIS DES AFFAIRES, APFA (1998). « Déqualification, définition », p. 1. [en ligne] [www.presse-francophone.org/apfa/Defi/D/DEQUALIF.htm] (consulté le 02-03-2002)
- AFFAIRES MUNICIPALES ET DES RÉGIONS (2005). *Emplois et taux de chômage par municipalité régionale de comté – 1991 à 2001, Tableaux Laurentides.* Source : Statistique Canada Recensement de 1991, 1996 et 2001, et ajustements territoriaux, MDERR. Gouvernement du Québec, 2 p. [en ligne] [<http://www.mamr.gouv.qc.ca/accueil.asp>] (consulté le 05-09-2005)
- ALBA-RAMÍREZ, ALFONSO et MAITE BLÁZQUEZ (2003). « Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain », (*Updated: 14.3.2003*) *Paper prepared for the International Conference "Overeducation in Europe: What do we know?" held in Berlin, 22-23 November.* 31 p. [en ligne] [http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/aktuelles/papers/albaramirez_blazquez.pdf] (consulté le 15-02-2004)
- ALONSO, COTO MIRIAM (1998). *L'immigration et la communauté d'accueil : le cas du Saguenay-Lac-Saint-Jean.* Mémoire en études régionales, Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi, 175 p.
- AMBROSINI, MAURIZIO (1997). « Les immigrés réguliers en Italie: liens ethniques et modes d'insertion dans le monde du travail », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 13 (1), p. 95-124.
- ANADÓN, MARTA, YVON BOUCHARD, CHRISTIANE GOHIER et JACQUES CHEVRIER (2001). « Interactions personnelles et sociales et identité professionnelle », *Revue canadienne de l'éducation / Canadian Journal of Education*, 26 (1), p. 1-18. [en ligne] [<http://www.csse.ca/CJE/Articles/FullText/CJE26-1/CJE26-1.pdf>] (consulté le 01-07-2006)
- ANDERSEN, MARGARET L. (2001). « Restructuring for Whom? Race, Class, Gender, and the Ideology of Invisibility », *Sociological Forum*, 16 (2), p. 181-201.
- ANDERSON, LEON et DAVID A. SNOW (2001). « L'exclusion sociale et le soi : une perspective d'interactionnisme symbolique », *Sociologie et Sociétés. Thème : L'exclusion : changement de cap*, XXXIII (1), p. 13-27.
- ANTONIUS, MARC et JAMAL EDDINE TADLAOUI (2003). *Que disent-ils des employés immigrants? Perception des travailleurs immigrants et des services des organismes à but non lucratif par les employeurs de Montréal et des régions.* Résultats du sondage réalisé par le comité d'employabilité de la TCRI, sous la direction de Jamal Eddine Tadlaoui, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), 31 p.
- ARSENAULT, STÉPHANIE (2001). « La Colombie : Premier producteur de réfugiés en Amérique », *Vivre ensemble*, 9 (33), p. 7-10. [en ligne] [http://www.revuerelations.qc.ca/ve/archives/themes/mi/miarsenault_33.htm] (consulté le 01/06/06)
- (2006). « Difficile dynamique communautaire des réfugiés et immigrants colombiens », *Vivre ensemble*, 13 (46), p. 17-20. [en ligne] [http://www.revuerelations.qc.ca/ve/bulletins/2006/Vol%2013%20No%2046/Art_Arsenault46.pdf] (consulté le 01-06-2006)

- AUGÉ, MARC (1994). *Pour une anthropologie des mondes contemporains*. Flammarion, France, 195 p.
- AVRIL, CHRISTELLE (2003). « Quel lien entre travail et classe sociale pour les travailleuses au bas de l'échelle? L'exemple des aides à domicile auprès des personnes âgées dépendantes. », *Lien social et Politiques - RIAC*, 49 (Des sociétés sans classes?) (printemps), p. 147-154.
- BAGCHI, ANN D. (1999). *Community ties: The Importance of Co-Ethnics in Settlement Decisions Among Indian and Filipino Professionals Immigrating to the United States*. CDE Working Paper no. 99-24, Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison, 23 p. [en ligne] [www.ssc.wisc.edu/cde/cdewp/99-24.pdf] (consulté le 02-03-2002)
- BASRAN, GURCHARN et LI ZONG (1998). « Devaluation of Foreign Credentials as Perceived by Visible Minority Professional Immigrants », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, XXX (3), p. 7-23.
- (1999). *Visible Minority Immigrant Professionals and Evaluation of their Credentials. Progress Report*. PCERII Funded Research. University of Saskatchewan., 2 p. [en ligne] [<http://pcerii.metropolis.net/Virtual%20Library/ProgressReports/1999/basran99.pdf>] (consulté le 20-06-2002)
- BASTENIER, ALBERT et FELICE DASSETTO (1993). *Immigration et espace public : la controverse de l'intégration*. CIEMI : L'Harmattan, Paris, 317 p.
- BATTU, HARMINDER et PETER J. SLOANE (2002). *Overeducation and Ethnic Minorities in Britain*. Discussion Paper Serie, no.650, Institute for the Study of Labor - IZA, November, 32 p. [en ligne] [www.iza.org] (consulté le 20-12-2002)
- BAUDER, HARALD (2003). « Newcomers: Get rich, go rural ». *The Globe & Mail*, Tuesday, September 2, p. A13. [en ligne] [<http://evaluat8.org/staticpage?page=review&siteid=4099>] (consulté le 05-10-2005)
- BAUER, THOMAS et ASTRID KUNZE (2004). *The Demand for High-Skilled Workers and Immigration Policy*. Discussion Paper No. 999, Institute for the Study of Labor - IZA, January, 21 p. [en ligne] [www.iza.org] (consulté le 05-08-2005)
- BAUER, THOMAS et KLAUS F. ZIMMERMANN (1999). *Occupational Mobility of Ethnic Migrants*. Discussion Paper Serie, no.58, Institute for the Study of Labor - IZA, September, 24 p. [en ligne] [www.iza.org] (consulté le 02-03-2002)
- BAUMAN, ZYGMUNT (1999). *Le coût humain de la mondialisation*. Hachette Littératures, Paris, 204 p.
- BAUMAN, ZYGMUNT et BENEDETTO VECCHI (2004). *Identity : conversations with Benedetto Vecchi*. Polity Press, Cambridge, UK ; Malden, MA, 104 p.
- BEAUD, STÉPHANE (2000). « Jeunes ouvriers bacheliers. Sur le déclassement des "enfants de la démocratisation." », *Lien social et Politiques - RIAC*, 43, p. 103-112. [en ligne] [www.erudit.org/revue/lsp/2000/v/n43/005055ar.pdf] (consulté le 02-06-2004)
- BEAUSOLEIL, JULIE (2001). « Travailler pour s'établir. Les expériences des réfugiés salvadoriens à Montréal », *Les Cahiers du GRES*, 2 (1), p. 7-27.
- BENDICK, MARC JR. (1996). *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the U.S.: empirical findings*. International Labour Organization (ILO), 42 p.
- BENSON-REA, MAUREEN et STEPHEN RAWLINSON (2003). « Highly Skilled and Business Migrants: Information Processes and Settlement Outcomes », *International Migration*, 41 (2), p. 59-79.
- BERNARD, PAUL et JEAN RENAUD (1976). « Contre-mobilité et effets différés : une réflexion sur la transmission des biens inclusifs et des biens exclusifs. », *Sociologie et Sociétés*, 8 (2), p. 81-97.
- BERNSTEIN, JUDITH H. (2000). « The Professional Self-Evaluation of Immigrant Physicians from the Former Soviet Union in Israel », *Journal of Immigrant Health*, 2 (4), p. 183-190.
- BERSET, ALAIN, SERGE-ALEXANDRE WEYGOLD, OLIVIER CREVOISIER et FRANÇOIS HAINARD (1999). « Qualification-déqualification professionnelle des immigrants. Approche théorique. », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 15 (3), p. 87-100.
- BÉRUBÉ, MYRIAM (2005). *Colombia: in the Crossfire*. Migration Policy Institute (MPI), Country Profiles, 17 p. [en ligne] [<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=344>] (consulté le 12-02-2006)
- BEYNON, JUNE, ROUMIANA ILIEVA et MARELA DICHUPA (2004). « Re-credentialing experiences of immigrant teachers: negotiating institutional structures, professional identities and pedagogy », *Teachers and Teaching: Theory and Practice* 10 (4), p. 429-444.

- BIBEAU, GILLES, ALICE M. CHAN, MARGARET LOCK, CÉCILE ROUSSEAU et CARLO STERLIN (1992). *La santé mentale et ses visages. Un Québec pluriethnique au quotidien*. Gaëtan Morin, Boucherville, 289 p.
- BLAIS, DANIELÉ (2001). *L'intégration des immigrants au marché du travail de la région de Laval : des intervenants communautaires s'expriment*. Bernard Landry (coordination), Emploi-Québec de Laval. Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Emploi-Québec, 52 p. [en ligne] [http://emploi.quebec.net/publications/3_caract_m-o/immigrants/laval_integration.pdf] (consulté le 18-02-2004)
- BOCCHICCHIO, ANA M. (2000). « Inserción profesional en las ingenierías agrónomicas. Estudio de casos de los graduados recientes de la uba (Argentina). », *Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (Alast)*. « *El trabajo en los umbrales del siglo XXI* », Buenos Aires, 17 al 20 de mayo del 2000. 25 p. [en ligne] [www.alast.org/] (consulté le 02-02-2002)
- BOLLÉ, PATRICK (1997). « Perspective. Le travail à temps partiel: liberté ou piège? », *Revue Internationale du Travail*, no. 4, p. 10-15.
- BONNEAU, MICHELINE (1993). « Le principe de communauté culturelle à l'épreuve de la région », in Micheline Bonneau, Pierre-André Tremblay, Léonie Boisclair, Université du Québec à Chicoutimi. Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels, Association canadienne-française pour l'avancement des sciences et (dir) (éd.), *Immigration et région : nouveaux enjeux, nouvelles perspectives*, Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels, Chicoutimi Québec, p. 1-17.
- (1993). « Le principe de communauté culturelle à l'épreuve de la région », in Bonneau Micheline et Pierre-André Tremblay (éd.), *Immigration et région. Nouveaux enjeux, nouvelles perspectives*, Groupe de recherche interdisciplinaire en développement de l'est du Québec, Université du Québec à Rimouski, p. 1-17.
- BONNEAU, MICHELINE, PIERRE-ANDRÉ TREMBLAY, LÉONIE BOISCLAIR, UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI. CHAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE INTERETHNIQUES ET INTERCULTURELS et ASSOCIATION CANADIENNE-FRANÇAISE POUR L'AVANCEMENT DES SCIENCES (1993). *Immigration et région : nouveaux enjeux, nouvelles perspectives*. Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels, Chicoutimi Québec, 204 p.
- BOSIO, MARIA-TERESA (2000). « Los jóvenes y el mundo del trabajo. Sus representaciones, expectativas y decisiones en relación con trayectorias sociales de su entorno familiar. », *Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (Alast)*. « *El trabajo en los umbrales del siglo XXI* », Buenos Aires, 17 al 20 de mayo del 2000. 17 p. [en ligne] [www.alast.org/] (consulté le 02-02-2002)
- BOURDIEU, PIERRE (1998). *Contre-feux*. Éditions Raisons d'agir, Paris, 125 p.
- BOURHIS, ANNE et THIERRY WILS (2001). « L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. », *Relations industrielles / Industrial Relations*, 56 (1), p. 66-91.
- BOYD, MONICA (2000). *Matching Workers to Work: the Case of Asian Immigrant Engineers in Canada*. The Center for Comparative Immigration Studies. University of California-San Diego, 23 p. [en ligne] [www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg14.PDF] (consulté le 06-02-2002)
- BOYD, MONICA et DERRIK THOMAS (2001). « Match or mismatch? The employment of immigrant engineers in Canada's labor force », *Population Research & Policy Review*, 20 (1-2), p. 107-133.
- BRAEM, SOPHIE et FRANÇOIS ABALLÉA (2002). « La notion de professionnalité: un concept "transfert" », *Recherche sociale - FORS*, no. 163, p. 4-15.
- BRAIS, NICOLE (2000). *La dimension géographique de l'articulation vie professionnelle/vie familiale : stratégies spatiales familiales dans la région de Québec*. Thèse en géographie, Université Laval, Québec, 502 p. [en ligne] [<http://www.theses.ulaval.ca/2000/18790/18790.html>] (consulté le 15-05-2006)
- BRANDI, M. C. (2001). « Skilled immigrants in Rome », *International Migration*, 39 (4), p. 101-131.
- BROWNE, IRENE et JOYA MISRA (2003). « The Intersection of Gender and Race in the Labor Market », *Annual Review of Sociology*, 29, p. 487-513.
- BROZE, LAURENCE, CLAIRE GAVRAY et CHRISTINE RUYTERS (2002). « Dualisme, mobilité et déterminants familiaux. Une analyse des transitions sur le marché du travail. », in David De la Croix, Frédéric

- Docquier, Christine Mainget, Sergio Perelman et Étienne Wasmer (éd.), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, Éditions de boeck, Bruxelles, p. 51-69.
- BÜCHEL, FELIX et HARMINDER BATTU (2002). *The Theory of Differential Overqualification: Does it Work?*, Discussion Paper no.511, Institute for the Study of Labor (IZA), June, 27 p. [en ligne] [www.iza.org] (consulté le 15-07-2002)
- BULLETIN RÉGIONAL (SAGUENAY) (2004). « Immigration au Saguenay-Lac-St-Jean, Le gouvernement ajoute plus de 140 000 \$ aux efforts des partenaires locaux et régionaux », *LBR Développement local et régional*, p. 1-2. [en ligne] [http://www.lebulletinregional.com/rubrique/developpement/2004/mi21072004.html] (consulté le 15-08-2005)
- BURCH, ROBERT (1989). « Phenomenology and its Practices », *Phenomenology and Pedagogy*, 7, p. 187-217. [en ligne] [http://www.phenomenologyonline.com/articles/burch3.html] (consulté le 01-05-2006)
- (1991). « Phenomenology and Human Science Reconsidered », *Phenomenology and Pedagogy*, 9, p. 27-69. [en ligne] [http://www.phenomenologyonline.com/articles/burch1.html] (consulté le 01-05-2006)
- BUSHWAY, DEBORAH (2001). *La Vitalidad de Comunidades Latinas en Minnesota Rural*. Metropolitan State University & Hispanic Advocacy and Community Empowerment Through Research (HACER), 28 p. [en ligne] [http://www.hacer-mn.org/PDFs/ESP_Rural_Report.pdf] (consulté le 07/04/2006)
- CABANES, R. (2000). « L'anthropologie du travail au 21e siècle », *Article présenté au Congrès latino-américain de Sociologie du Travail, Buenos Aires, mai*. 14 p. (consulté le 20-06-2002)
- CAMILLERI, CARMEL, JOSEPH KASTERSZTEIN, EDMOND MARC LIPIANSKI, HANNA MALEWSKA-PEYRE, ISABEL TABOADA-LEONETTI et ANA VASQUEZ (2002 [1990]). *Stratégies identitaires*. 4e, Presses Universitaires de France, Paris, 232 p.
- CAMO PERSONNES IMMIGRANTES (2003). « Les besoins d'intégration et de maintien en emploi des personnes issues de l'immigration », *Actes de la Journée de consultation. Journée organisée par le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes*, Montréal, 22 septembre 2003. 21 p. [en ligne] [www.camo-pi.qc.ca] (consulté le 15-02-2004)
- CARDU, HÉLÈNE et MÉLANIE SANSCHAGRIN (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), p. 87-122. [en ligne] [www.erudit.org/revue/RF/2002/v15/n2/006512ar.pdf] (consulté le 12-01-2004)
- CARTIER, MARIE (2003). « Déclassement scolaire et pluralité des appartenances sociales: l'exemple des factrices surdiplômées. », *Lien social et Politiques - RIAC*, 49 (Des sociétés sans classes?) (printemps), p. 191-201.
- CASTLES, STEPHEN et GODULA KOSACK (1985). *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*. Oxford University Press, London and Worcester, 534 p.
- CASTRA, DENIS (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. PUF, Paris, 243 p.
- CASTRONOVO, MARIA (2002). *Le deuil de l'identité professionnelle. Le cas des personnes d'origine étrangère disposant d'un diplôme d'études supérieures non reconnu par la Communauté française de Belgique*. Mémoire présenté à l'ORBEm, 81 p.
- CHAPARRO OSORIO, FERNANDO et EDUARDO ARIAS OSORIO (1981). « La emigración de profesionales y tecnicos colombianos y latinoamericanos, 1960-1970 », *Revista Colombiana de Educación*, 7, p. 1-27. [en ligne] [http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/7_9docu.pdf] (consulté le 28-05-2006)
- CHARBONNEAU, JOHANNE, FRANCINE DANSEREAU et MICHÈLE VATZ-LAAROUSSI (1999). *Analyse des processus de jumelage entre familles immigrantes et accueillantes au Québec*. Immigration et métropoles, 175 p.
- CHARBONNEAU, JOHANNE et ANNICK GERMAIN (2002). « Les banlieues de l'immigration », *Recherches sociographiques*, 43 (2), p. 311-328.
- CHEAL, DAVID (2003). « Trouver une niche : la différenciation en fonction de l'âge dans la population active. », in Danielle Juteau (éd.), *La différenciation sociale: modèles et processus*, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, p. 85-119.
- CHICHA, MARIE-THÉRÈSE (1989). *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Les Éditions Yvon Blais inc., Cowansville, 197 p.
- (2002). « La gestion de la diversité: l'étroite interdépendance », *Effectif*, 5 (1), p. 18-27.

- CHISWICK, BARRY et NOYNA DEBBURMAN (2003). *Educational Attainment: Analysis by Immigrant Generation*. Discussion Paper Serie, no.731, Institute for the Study of Labor - IZA, February, 46 p. [en ligne] [www.iza.org] (consulté le 14-02-2004)
- CHISWICK, BARRY, YEW LIANG LEE et PAUL MILLER (2003). « Patterns of Immigrant Occupational Attainment in a Longitudinal Survey. », *International Migration*, 41 (4), p. 47-69.
- CHISWICK, BARRY, YEW LIANG LEE et PAUL W. MILLER (2002). *Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: a Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis*. Discussion Paper Serie, no.452, Institute for the Study of Labor - IZA, March, 28 p. [en ligne] [www.iza.org] (consulté le 14-02-2004)
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (CIC) (2001). *Vers une répartition géographique mieux équilibrée des immigrants*. Études Spéciales, Recherche et Examen Stratégiques, Unité de recherche, Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, #C&I-51-109-2002F, 70 p. [en ligne] [http://collection.nlc-bnc.ca/100/200/301/cic/special_studies/towards_balanced_geographic-fi-51-109_2002f.pdf] (consulté le 02-02-2005)
- (2005-a). « Article de fond. Les nouveaux immigrants du Canada : où vivent-ils », *L'observateur* (Printemps 2005), p. 3. [en ligne] [http://www.cic.gc.ca/francais/observateur/issue09/06%2Dde%5Ffonds.html] (consulté le 01-09-2005)
- (2005-b). *Les immigrants récents des régions métropolitaines. Canada. Un profil comparatif d'après le recensement de 2001*. Recherche et statistiques stratégiques, Gouvernement du Canada, 108 p. [en ligne] [http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/2001-canada.pdf] (consulté le 07-06-2006)
- (2006). « Immigrer au Canada : Autoévaluation à titre de travailleur qualifié », *Site officiel du Gouvernement du Canada* (mis à jour le 22-02-2006). [en ligne] [http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/evaluer/index.html] (consulté le 03-04-2006)
- COGNET, MARGUERITE et SYLVIE FORTIN (2003). « Le poids du genre et de l'ethnicité dans la division du travail en santé », *Lien social et Politiques - RIAC*, 49 (Des sociétés sans classes?) (printemps), p. 155-172.
- COGNET, MARGUERITE et LAURENT RAIGNEAU (2002). « Le genre et l'ethnicité : les critères voilés de la délégation des actes en santé », *Les Cahiers du GRES*, 3 (1), p. 25-38.
- COLIC-PEISKER, VAL (2003). *Bosnian refugees in Australia: identity, community and labour market integration. Working paper no.97*. evaluation and policy analysis unit UNHCR, New issues in refugee research, november, 21 p. [en ligne] [http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/research/openssl.pdf?tbl=RESEARCH&id=3fb4f8a64] (consulté le 02/04/2006)
- COLLIER, MICHAEL W. (2004). *Colombian Migration to South Florida: A Most Unwelcome Reception (Working Paper no.9)*. Latin American and Caribbean Center Florida International University, LACC Publication Network, Working Paper Series (2001), Florida International University, 25 p. [en ligne] [http://digitalcommons.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=laccwps] (consulté le 01-09-2005)
- COLLINS, ENID (1999). *Research Toward Equity in the Professional Life of Immigrants: A Study of Nursing in the Metropolis*. Research report. 1997-1998 CERIS funded project, Tiré du site Internet de Metropolis, 7 p. [en ligne] [http://ceris.metropolis.net/Virtual%20Library/community/Collins1.html] (consulté le 03-06-2002)
- COMITÉ SUR LA RÉGIONALISATION DU REGROUPEMENT DES ORGANISMES DE SERVICES AUX NOUVEAUX ARRIVANTS ET DE SES PARTENAIRES (2000). *Réflexion sur la régionalisation de l'immigration à partir d'expériences de partenariat Montréal/régions*. 36 p.
- CONSEIL DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION (CCCI) (1991). *Avis à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration. L'énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration et le niveau d'immigration pour les années 1992 à 1994*. Gouvernement du Québec, 55 p.
- (1993). *L'immigration et le marché du travail. Quelques mesures pour favoriser l'intégration des nouveaux travailleurs immigrants. Avis présenté à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration*. Gouvernement du Québec, 71 p.
- CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES (2001). *Pour une fonction publique à l'image de la diversité québécoise. Avis présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'immigration*,

- Gouvernement du Québec. 65 p. [en ligne] [www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca/27mars_b.doc] (consulté le 01-06-2002)
- COUTON, PHILIPPE (2002). « Immigrants hautement qualifiés : questions et tendances récentes », *Isuma. Policy Research / Recherche sur les politiques*, 3 (2), p. 114-123. [en ligne] [http://www.isuma.net/v03n02/couton/couton_f.shtml] (consulté le 26-03-04)
- CRESPO, STÉPHANE (1993). *Recouvrement du statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants*. Mémoire de maîtrise en sociologie, Université de Montréal, Montréal, 103 p.
- CROMPTON, SUSAN (2002). *J'ai encore l'impression d'être trop qualifié pour l'emploi que j'occupe*. Tendances sociales canadiennes, Statistique Canada, cat. no 11-008, 27-31 p. [en ligne] [http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-008-XIF/0030211-008-XIF.pdf] (consulté le 21/04/2006)
- CROSS, MALCOLM et ROGER WALDINGER (1999). « Economic Integration and Labour Market Change », in Jan Hjarnø (éd.), *From Metropolis to Cosmopolis. Proceeding of the Second International Metropolis Conference, Copenhagen, September 25-27, 1997*, South Jutland University Press, Esbjerg, p. 29-93. [en ligne] [www.sscnet.ucla.edu/soc/faculty/waldinger/articles/two.pdf] (consulté le 01-06-2002)
- CUMMINS, H. J. (2001). « Afraid You're Overqualified? », *Tiré du site Internet BusinessWeek online*, January 2, p. 1. [en ligne] [www.businessweek.com/careers/content/jan2001/ca2001012_104.htm] (consulté le 02-02-2003)
- CUNHA, MARIA (2002). « Parcours de migrants », *Ville-École-Intégration Enjeux*, 131, p. 148-166. [en ligne] [http://www.cndp.fr/archivage/valid/39731/39731-5411-5193.pdf] (consulté le 03-01-2003)
- D'AMOURS, MARTINE, FRÉDÉRIC LESEMANN, MARC-ANDRÉ DENIGER et ÉRIC SHARGGE (1999). « Les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans : entre exclusion et réflexivité », *Lien social et Politiques - RIAC*, 42 (Automne), p. 121-133. [en ligne] [www.erudit.org/revue/lsp/1999/v/n42/005080ar.pdf] (consulté le 15-02-2003)
- DAVID, CLÉMENT, CHRISTOPHE HURLIN et FABIEN SERRES (2003). *Les facteurs du déclassement au premier emploi : Définitions statistiques et subjectives*. Centre Régional Associé CEREQ et Laboratoire d'Économie d'Orléans, Université d'Orléans, 7 p. [en ligne] [www.univ-orleans.fr/DEG/LEO/activitescientifique/dr2003_14hurlin.pdf] (consulté le 14-09-2003)
- DE FEDERICO DE LA RÚA, AINHOA (2004). « Los espacios de la transnacionalidad. Una tipología de la integración relacional de los migrantes », *Araucaria, Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 5 (12), p. 129-149. [en ligne] [http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=28251206&iCveNum=1303] (consulté le 06/04/2006)
- DE LA CROIX, DAVID, FRÉDÉRIC DOCQUIER, CHRISTINE MAINGET, SERGIO PERELMAN et ÉTIENNE WASMER (éd.) (2002). *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*. Éditions de Boeck, Bruxelles, 510 p.
- DEJEMPE, MURIEL, BART COCKX et BRUNO VAN DER LINDEN (2002). « Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique? », in David De la Croix, Frédéric Docquier, Christine Mainget, Sergio Perelman et Étienne Wasmer (éd.), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, Éditions de Boeck, Bruxelles, p. 219-238.
- DEMAZIÈRE, DIDIER (2003). *Le chômage. Comment peut-on être chômeur?*, Éditions Belin, Paris, 299 p.
- DEMAZIÈRE, DIDIER et CLAUDE DUBAR (2004). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Les Presses de l'Université Laval, St-Nicolas, 350 p.
- DEMEUSE, MARC (2002). « Mesurer le capital humain: qu'y a-t-il dans la "boîte noire"? », in David De la Croix, Frédéric Docquier, Christine Mainget, Sergio Perelman et Étienne Wasmer (éd.), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail. Collection du Service des études et de la statistique du Ministère de la Région wallonne*, Éditions de Boeck, Bruxelles, p. 239-258.
- DEWITTE, PHILIPPE (1999). *Immigration et intégration : l'état des savoirs*. Découverte, Paris, 442 p.
- DIRECTION GÉNÉRALE D'IMMIGRATION FAMILIALE, SOCIALE ET HUMANITAIRE (2006). *Caractéristiques générales des réfugiés de Colombie pris en charge par le gouvernement du Québec. Renseignements transmis par le Bureau canadien des visas à Bogota*. Gouvernement du Québec, 'Immigration et Francisation', 7 février, 2 p.

- DO NASCIMENTO, ADAÏO et MARIE-LOUISE LEFEBVRE (1999). « Le poids de la mobilité professionnelle dans le statut socio-économique des familles migrantes et dans la performance scolaire de leurs enfants », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, XXXI (1), p. 27-42.
- DOFNY, JACQUES et MURIELLE GARON-AUDY (1969). « Mobilités professionnelles au Québec », *Sociologie et sociétés*, 1 (2), p. 277-301. [en ligne] [www.erudit.org/revue/socsoc/1969/v1/n2/001191ar.pdf] (consulté le 15-02-2002)
- DOMÍNGUEZ, SILVIA (2004). « Estrategias de movilidad social: el desarrollo de redes para el progreso personal », *Araucaria, Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 5 (12), p. 92-128. [en ligne] [<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/282/28251205.pdf>] (consulté le 06/04/2006)
- DOMÍNGUEZ, SILVIA et CELESTE WATKINS (2003). « Creating Networks for Survival and Mobility: Social Capital Among African-American and Latin-American Low-Income Mothers », *Social Problems*, 50 (1), p. 111-135. [en ligne] [<http://caliber.ucpress.net/doi/pdf/10.1525/sp.2003.50.1.111?cookieSet=1>] (consulté le 10-12-2003)
- DRYBURGH, HEATHER et JASON HAMEL (2004). *Immigrants demandés : rester ou partir? Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, 16-22 p. [en ligne] [<http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-008-XIF/0020411-008-XIF.pdf>] (consulté le 15/01/2005)
- DUBAR, CLAUDE (1995). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. 2e éd., Armand Colin, Paris, 276 p.
- (2000). « Trajectoires professionnelles, formes identitaires et mondialisation », *Communication présentée au Congrès latino-américain de Sociologie du travail*, Buenos Aires, mai. 10 p.
- DUBET, FRANÇOIS (2003). « Que faire des classes sociales? », *Lien social et Politiques - RIAC*, 49 (Des sociétés sans classes?) (printemps), p. 71-80.
- DUFFY, ANN, DANIEL GLENDAY et NORENE PUPO (1997). *Good jobs, bad jobs, no jobs : the transformation of work in the 21st century*. Harcourt Brace & Company Canada, Toronto, 259 p.
- DUFOUR, PASCALE, GÉRARD BOISMENU et NOËL ALAIN (2003). *L'aide au conditionnel. La contrepartie dans les mesures envers les personnes sans emploi en Europe et en Amérique du Nord*. Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 248 p.
- EMPLOI-QUÉBEC (2004). *Le marché du travail dans la région des Laurentides. Perspectives professionnelles 2004-2008*. Robert Gareau (rédaction). Direction de la planification et du partenariat de la région des Laurentides. Collaboration Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, Gouvernement du Québec, 144 p. [en ligne] [http://www.emploiuebec.net/publications/2_tendances/Persp_prof_2004-2008/ppLaurentides20042008.pdf] (consulté le 10-06-2006)
- FERNÁNDEZ-BERDAGUER, LETICIA (2000). « Educación superior, los jóvenes y el trabajo », *Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (Alast)*. « El trabajo en los umbrales del siglo XXI », 17 al 20 de mayo del 2000, Buenos Aires. 29 p. [en ligne] [www.alast.org/] (consulté le 02-02-2002)
- FERRÉOL, GILLES (1995). *Vocabulaire de la sociologie*. Presses universitaires de France, Paris, 127 p.
- FORTIN, SYLVIE (2000-a). *Destins et Défis. La migration libanaise à Montréal*. Éditions St-Martin, Montréal, 127 p.
- (2000-b). *Pour en finir avec l'intégration...* Document de recherche, série 'Working Paper', Groupe de recherche ethnicité et société, Université de Montréal, 35 p.
- (2002). *Trajectoires migratoires et espaces de sociabilité : Stratégies de migrants de France à Montréal*. Thèse de doctorat en Anthropologie, Université de Montréal, Montréal, 335 p.
- FORTIN, SYLVIE et JEAN RENAUD (2004). « Stratégies d'établissement en contexte montréalais: une diversité de modalités? », in Jean Renaud, Annick Germain et Xavier Leloup (éd.), *Le racisme et la discrimination : les tensions et les défis d'une société plurielle*, Les Presses de l'Université Laval, Ste-Foy.
- FOURNIER, GENEVIÈVE (2002). « L'insertion socioprofessionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes », *Carriérologie*, 8 (3-4), p. 365-387. [en ligne] [http://carrierologie.uqam.ca/volume08_3-4/06_fournier/06_fournier.pdf] (consulté le 10-03-2006)

- FOURNIER, GENEVIÈVE et BRUNO BOURASSA (2004). *La précarité professionnelle: effets individuels et sociaux. Entretiens du CRIEVAT-Laval avec Serge Paugam*. Les Presses de l'Université Laval, Saint-Nicolas, 101 p.
- FOURNIER, GENEVIÈVE et CHARLES BUJOLD (2005). « Nonstandard Career Trajectories and Their Various Forms », *Journal of Career Assessment*, 13 (41), p. 415-438. [en ligne] [<http://jca.sagepub.com/cgi/content/abstract/13/4/415>] (consulté le 01-05-2006)
- FOURNIER, GENEVIÈVE et MARCEL MONETTE (2000). *L'insertion professionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?*, Les Presses de l'Université Laval St-Nicolas, 196 p.
- FOURNIER, GENEVIÈVE, MARCEL MONETTE, RENÉ PELLETIER et PAULINE TARDIF (2000). « Les diplômés et l'insertion professionnelle: résignation déguisée ou adaptation saine à un marché du travail insensé », in Geneviève Fournier et Marcel Monette (éd.), *L'insertion professionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?*, Les Presses de l'Université Laval, St-Nicolas, p. 1-36.
- FRICKEY, ALAIN, JEAN-LUC PRIMON et AVEC LA COLLABORATION DE NATHALIE MARCHAL (2002). « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, 79 (juillet-septembre 2002), p. 31-49.
- GAGNÉ, MADELEINE (2003). « Les actions du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration visant à favoriser l'attraction et l'établissement durables des personnes immigrantes en région », *Sixième conférence nationale Metropolis, mars 2003*, Edmonton. Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. 14 p.
- GAGNON, MONA-JOSÉE (2003). « Syndicalisme et classe ouvrière. Histoire et évolution d'un malentendu », *Lien social et Politiques - RIAC*, 49 (Numéro spécial : Des sociétés sans classes?), p. 15-33.
- GALARNEAU, DIANE et RENÉ MORISSETTE (2004). *Les immigrants sont-ils perdants?*, Statistique Canada, Perspective, no. 75-001-XIF au catalogue, 17 p.
- GARCÍA, PATRICIA (2006). « Participation au marché du travail des femmes immigrantes latino-américaines à Montréal : vers la précarisation en emploi? », *Communication présentée au 74e Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS) : « Le savoir. Trame de la modernité »*, 19 mai 2006, Montréal.
- GEDDIE, KATE (2002). *Licence to Labour : Obstacles Facing Vancouver's Foreign-Trained Engineers*. Research on Immigration and Integration in the Metropolis. Working Paper Series, Vancouver Centre of Excellence, 39 p. [en ligne] [<http://riim.metropolis.net/Virtual%20Library/2002/wp02-21.pdf>] (consulté le 15-06-2003)
- GERMAIN, ANNICK (1997). *Montréal : laboratoire de cosmopolitisme entre deux mondes*. INRS Urbanisation. Étude de cas publié sur le site internet de Métropolis International, Juin 1997, 10 p. [en ligne] [http://international.metropolis.net/research-policy/montff/index_f.html] (consulté le 02-02-2002)
- GERMAIN, LILI (2006). *Les portraits de la région (version intégrale). Portrait de l'immigration*. Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, janvier, 39 p. [en ligne] [<http://www.immigration.uqat.ca/pdf/chronique.pdf>] (consulté le 04-07-2006)
- GEYSER, MARGET (2000). « La reconfiguración de la identidades profesionales ante los cambios socio-tecnicos : la difícil tarea de construir una nueva « definición de sí » », *Article présenté au Congrès latino-américain de Sociologie du Travail*, mai, Buenos Aires. 20 p. (consulté le 02-02-2002)
- GIDDENS, ANTHONY (1994). *Les conséquences de la modernité*. L'Harmattan, Paris, 192 p.
- GILBERTSON, DAWN (2001). « Slump forces workers to take step down job ladder », *Tiré du site Internet azcentral.com, february*, p. 1. (consulté le 15-02-2002)
- GIRARD, ERIK et HARALD BAUDER (2005). *Barriers Blocking the Integration of Foreign-Trained Immigrant Professionals: Implications for Smaller Communities in Ontario*. University of Guelph - department of Geography, 10 p. [en ligne] [http://www.uoguelph.ca/geography/research/ffw/papers/immigrant_credentials.pdf] (consulté le 21/04/2006)
- GIRARD, MAGALI (2002). *La précarité de l'emploi chez les nouveaux immigrants : une relation non linéaire entre stabilité et qualité*. maîtrise en Mémoire en sociologie, Université de Montréal, Montréal, 93 p. [en ligne] [www.ceetum.umontreal.ca/thes_mem/memoire%20Magali%20Girard.pdf] (consulté le 15-06-2003)

- GIRARD, SYLVIE et JEAN-FRANÇOIS MANÈGRE (1989). *Quelques arpents de neige... à partager : la régionalisation de l'immigration. Avis présenté à la ministre des Communautés culturelles et de l'immigration*. publication officielle, gouvernement du Québec, 92 p.
- GIRET, JEAN-FRANÇOIS et CHARLINE HATOT (2001). « Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS », *Formation Emploi*, 75 (juillet-septembre 2001), p. 59-73.
- GIROD, ROGER (1976). « Typologie séquentielle de la mobilité et analyse causale », *Sociologie et Sociétés*, 8 (2), p. 115-118.
- GLASER, BARNEY G. et ANSELM L. STRAUSS (1967). *The discovery of grounded theory; strategies for qualitative research*. Aldine, Chicago, 271 p.
- GODIN, JEAN-FRANÇOIS (2004). *L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996. Parties 1 et 2, Rapport Synthèse*. Direction de la Population et de la Recherche, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, gouvernement du Québec, 73 p. [en ligne] [www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/Insertion_emploi_partie1_Rapportsynthese.pdf] (consulté le 01/06/2004)
- GOFFMAN, ERVING (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne (traduit de l'anglais par Alain Kihm)*. Minuit, Paris, 372 p.
- (1975). *Stigmata. Les usages sociaux des handicaps (traduit de l'anglais par Alain Kihm)*. Les Éditions de Minuit, Paris, 175 p.
- GOHIER, CHRISTIANE, MARTA ANADÓN, YVON BOUCHARD et BENOÎT CHARBONNEAU (2001). « La construction identitaire de l'enseignant sur le plan professionnel : un processus dynamique et interactif », *Revue des sciences de l'éducation*, 27 (1), p. 3-32. [en ligne] [www.erudit.org/revue/RSE/2001/v27/n1/000304ar.pdf] (consulté le 15-02-2002)
- GOLDLUST, J. et A. RICHMOND (1974). *A Multivariate Analysis of Immigrant Adaptation: A Study of Male Householders in Metropolitan Toronto*. Ontario Human Rights Commission p.
- GOLDTHORPE, JOHN H. (1976). « Mobilité sociale et intérêts sociaux », *Sociologie et Sociétés*, 8 (2), p. 7-36.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2006-a). *Communiqués. Conférence régionale des élus. Signature de l'entente spécifique de régionalisation de l'immigration. La CRÉ attribue 300 000 \$ sur trois ans*. Portail gouvernemental / Région du Saguenay-Lac-St-Jean, 2 p. [en ligne] [http://www.saguenaylacsaintjean.gouv.qc.ca/actualites/communiques/affichage_communique.asp?btnum=13102] (consulté le 04-07-2006)
- (2006-b). *Les travaux parlementaires. 37e législature, 2e session (début 14 mars 2006). Journal des débats. Commission de la culture. Le mardi 9 mai 2006, 15h30, vol. 39 no.12 (révisé). Étude des crédits du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles*. Assemblée nationale du Québec, 11 p. [en ligne] [<http://www.assnat.qc.ca/fra/37Legislature2/DEBATS/epreuve/cc/060509/1530.htm>] (consulté le 04-07-2006)
- GOWRICHARN, RUBEN (2001-a). « Introduction: Ethnic Minorities and Elite Formation », *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 2 (2), p. 155-165.
- GRANOVETTER, MARK (1973). « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, 78 (6), p. 1360-1380. [en ligne] [<http://www.stanford.edu/dept/soc/people/faculty/granovetter/documents/TheStrengthofWeakTies.pdf>] (consulté le 16 fév.05)
- GRANT, HUGH (2004). *From the Transvaal to the Prairies: the Migration of South African Physicians to Canada*. PCERII Working Paper Series, Working paper no.WP02-04, Metropolis, Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration, 19 p. [en ligne] [<http://www.queensu.ca/samp/migrationresources/braindrain/documents/grant.pdf>] (consulté le 02-09-2005)
- GRANT, HUGH et MICHAEL BENARROCH (1999). *The Migration of Highly-Qualified Personnel and Economic Growth in the Prairie Regions*. Prairie Center of Excellence, PCERII Funded Research, Progress Report, 3 p.
- GRANT, HUGH et RONALD OERTEL (1997). « The Supply and Migration of Canadian Physicians, 1970-1995; Why We Should Learn to Love an Immigrant Doctor », *Canadian Journal of Regional Sciences/Revue*

- canadienne des sciences régionales, XX (1-2), p. 157-170. [en ligne]
[www.lib.unb.ca/Texts/CJRS/Spring97/Contents.htm] (consulté le 15-02-2002)
- GRANT, HUGH et RONALD R. OERTEL (1998). « Diminishing Returns to Immigration? Interpreting the Economic Experience of Canadian Immigrants », *Canadian Ethnic Studies/ Études ethniques au Canada*, XXX (3), p. 54-76.
- GRAVEL, SYLVIE, LAURENCE BOUCHERON et MICHEL KANÉ (2003). « La santé et la sécurité au travail des travailleurs immigrants à Montréal : résultats d'une enquête exploratoire », *Pistes - Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 5 (1), p. 1-12. [en ligne]
[<http://www.pistes.uqam.ca/v5n1/articles/v5n1a3.htm>] (consulté le 01-06-2006)
- GRAYSON, PAUL (1986). *Fermetures d'usines et déqualification : trois études de cas*. Publication officielle, document d'étude du Conseil des Sciences du Canada, 31 p.
- GRENIER, CLAUDE (1998). *Conjoncture économique et premier emploi des immigrants nouvellement arrivés au Québec*. Maîtrise en Sociologie, Université de Montréal, Montréal, 72 p.
- GROOT, WIM et HENRIËTTE MAASSEN VAN DEN BRINK (2002). « The Dynamics of Skill Mismatches in the Dutch Labor Market », *International Conference "Overeducation in Europe: What do we know"*, (updated: 13.3.2003), 22-23 nov. 2002, Berlin. Organisers: Felix Büchel, Andries de Grip and Antje Mertens, Max Planck Institute for Human Development, Allemagne. 24 p. [en ligne] [http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/aktuelles/papers/groot_maasenvdb.pdf] (consulté le 03/05/2004)
- GUARNIZO, LUIS-EDUARDO, ARTURO-IGNACIO SÁNCHEZ et ELIZABETH M. ROACH (1999). « Mistrust, fragmented solidarity, and transnational migration: Colombians in New York and Los Angeles », *Ethnic and Racial Studies*, 22 (2), p. 367-396.
- GUARNIZO, LUIS EDUARDO et LUZ MARINA DIAZ (1999). « Transnational migration: a view from Colombia », *Ethnic and Racial Studies*, 22 (2), p. 397-421.
- GUÉDON, MARIE-CHANTAL (2000). « L'insertion professionnelle des jeunes : regards sur la possibilité d'une utilisation créatrice de la précarité d'emploi », in Geneviève Fournier et Marcel Monette (éd.), *L'insertion professionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?*, Les Presses de l'Université Laval, St-Nicolas, p. 77-88.
- GUYON, SYLVIE (2001). *La situation des travailleurs salariés immigrants et membres des communautés culturelles au Québec*. Camo personnes immigrantes, 38 p. [en ligne]
[http://emploi Quebec.net/publications/salaires_imm.pdf] (consulté le 02-02-2002)
- GUYOT, JEAN-LUC, CHRISTINE MAINGUET, FRANÇOISE VANDERKELEN et BÉATRICE VAN HAEPEREN (2002). « Profils de qualification souhaités lors de l'embauche. Analyse des résultats d'une enquête au sein du secteur privé marchand en Région wallonne », in David De la Croix, Frédéric Docquier, Christine Mainget, Sergio Perelman et Étienne Wasmer (éd.), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, Éditions de boeck, Bruxelles, p. 197-217.
- GUZMÁN, VIRGINIA, AMALIA MAURO et KATHYA ARAUJO (2000). « Trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres », *Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (Alast)*. « *El trabajo en los umbrales del siglo XXI* », 17 al 20 de mayo del 2000, Buenos Aires. 31 p. [en ligne] [www.alast.org/] (consulté le 02-02-2002)
- HACHIMI ALAOU, MYRIAM (2006). « "Carrière brisée", "carrière de l'immigrant". Le cas des Algériens installés à Montréal », *Diversité Urbaine/Les Cahiers du GRES*, 6 (1), p. 111-122.
- HAMZAOU, MEJED (2002). « Le travail social et la gestion de la catégorisation des trajectoires », *Travail-Emploi-Formation*, 3 (no. Spécial : Aux marges du marché du travail. Employables, convertibles, clandestins), p. 27-41.
- HANCHANE, SAÏD et ÉRIC VERDIER (2002). « Déclassement et valorisation des ressources éducatives », *Économie et statistique*, no. 354, p. 45-48. [en ligne] [<http://j.lemsainta.free.fr/reussite/bqdreu/354-2.pdf>] (consulté le 21/04/2006)
- HANNERZ, ULF (1996). *Transnational connections: culture, people, places*. Routledge, London, New York, 201 p.
- HARDILL, IRENE et SANDRA MACDONALD (2000). « Skilled International Migration: The Experience of Nurses in the UK », *Regional Studies*, 34 (7), p. 681-692.

- HARTOG, JOOP (1999). « Décortiquer le capital humain », *L'Observateur OCDE*, no. 215 (janvier), p. 1-2. [en ligne] [<https://www1.oecd.org/publications/observer/215/f-harto.htm>] (consulté le 02-02-2002)
- HAWTHORNE, LESLYANNE (2002). « Qualifications Recognition Reform for Skilled Migrants in Australia: Applying Competency-based Assessment to Overseas-qualified Nurses », *International Migration*, 40 (6), p. 55-91.
- HEGALE, MARIANNE et ÉMILIE LAYON (2002). « De l'employabilité à la convertibilité: vers une mobilité offensive des travailleurs », *Travail-Emploi-Formation*, no.3 (no. spécial : Aux marges du marché du travail. Employables, convertibles, clandestins), p. 15-26.
- HELLY, DENISE (1994). « Politiques à l'égard des minorités immigrés », *Sociologie et sociétés*, 26 (2), p. 127-144. [en ligne] [www.erudit.org/revue/socsoc/1994/v26/n2/001345ar.pdf] (consulté le 20-02-2002)
- (1996). « L'insertion égalitaire en emploi », *Le Québec face à la pluralité culturelle (1977-1994). Un bilan documentaire des politiques*. Institut québécois de recherche sur la culture. Document de recherche no.36, Les Presses de l'Université Laval, Ste-Foy, p. 119-151.
- (1997). *Revue des études ethniques au Québec*. INRS-Culture et Société, janvier. Préparé pour Politique, planification et recherche stratégiques et le projet Metropolis. Citoyenneté et Immigration Canada, 235 p. [en ligne] [http://canada.metropolis.net/research-policy/litreviews/hel_bib/hel_bib-01.html] (consulté le 02-02-2002)
- HELLY, DENISE, MICHÈLE VATZ-LAAROUSSI et LILYANE RACHEDI (2001). *Transmission culturelle aux enfants par de jeunes couples immigrants, Montréal, Québec, Sherbrooke*. Working paper, Immigration et métropoles, mars, 149 p. [en ligne] [http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/doc/Transmission.pdf] (consulté le 22-03-2006)
- HENRIQUES, JOSÉ (1992). « Un exemple d'intégration réussie dans l'Outaouais - La communauté portugaise », *Les personnes immigrantes: partenaires du développement régional. Actes du Colloque national sur la régionalisation de l'immigration au Québec. Hull, les 22 et 23 nov. 1991*, Université du Québec à Hull, p. 69-77.
- HERZFELD, MICHAEL (1992). *The social production of indifference : exploring the symbolic roots of Western bureaucracy*. Berg : Distributed exclusively in the U.S. and Canada by St. Martin's Press, New York, 207 p.
- HISPANIC ADVOCACY AND COMMUNITY EMPOWERMENT THROUGH RESEARCH (HACER) (2001). *Los Latinos en el East Side de St. Paul / Latinos on the East Side of St. Paul*. Una investigación dirigida por HACER, 46 p. [en ligne] [<http://www.hacer-mn.org/PDFs/Eastside.pdf>] (consulté le 07/04/2006)
- HO, CHRISTINA et CAROLINE ALCORSO (2004). « Migrants and Employment: Challenging the success story », *Journal Of Sociology*, 40 (3), p. 237-259.
- HUM, DEREK et WAYNE SIMPSON (2002). « Do immigrants catch up economically », *Options Politiques/Policy Options*, March 2002, p. 47-50. [en ligne] [www.irpp.org/fr/po/archive/po0302.htm] (consulté le 15-02-2002)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2006-a). *Profils des régions et des MRC : coup d'oeil sur les régions Québec*, Gouvernement du Québec, 1 p. [en ligne] [http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_00/region_00.htm] (consulté le 10-06-2006)
- IREDALE, ROBYN (2001). « The Migration of Professionals: Theories and Typologies », *International Migration*, 39 (5), p. 7-26. [en ligne] [<http://www.blackwell-synergy.com/doi/abs/10.1111/1468-2435.00169>] (consulté le 15-05-2006)
- JACKSON, MICHAEL (1996). *Things as they are : new directions in phenomenological anthropology*. Indiana University Press, Bloomington, 278 p.
- JOINT STANDING COMMITTEE ON MIGRATION (2002). *Review of Skilled Migration. Issues and views for comment and discussion*. Department of House of Representatives Joint Standing Committee on Migration, Parliament House, Minister for Immigration, Multicultural and Indigenous Affairs, 18 p. [en ligne] [<http://www.aph.gov.au/house/committee/mig/skillmig/issues%20paper.pdf>] (consulté le 10-06-2002)
- JUTEAU, DANIELLE et MADELEINE GAGNÉ (1994). *Actes du Séminaire sur les indicateurs d'intégration des immigrants : séminaire tenu du 28 février au 3 mars 1994 à l'Université de Montréal*. Ministère des

- affaires internationales de l'Immigration et des Communautés culturelles - Gouvernement du Québec, Centre d'études ethniques des universités montréalaises - Université de Montréal, Québec, 353 p.
- KANJANAPAN, WILAWAN (1995). « The Immigration of Asian Professionals to the United States: 1988-1990 », *International Migration Review*, 29 (1), p. 7-32.
- KATS, RACHEL (1983). « Occupational Mobility of Immigrants and Their Job Satisfaction: A Secondary Analysis », *International Migration / Migrations Internationales / Migraciones Internacionales*, 21 (3), p. 345-357.
- KAUFMANN, JEAN-CLAUDE (2004). *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*. Armand Colin, Lassay-les-Châteaux, France, 352 p.
- KEITH, KRISTEN et DONALD R. WILLIAMS (2002). « A Note on Racial Differences in Employed Male Job Search », *Industrial Relations*, 41 (3), p. 422-429.
- KELLEY, JONATHAN (1976). « L'influence de la richesse et de l'origine familiales sur la carrière professionnelle : théorie et données transculturelles », *Sociologie et Sociétés*, 8 (2), p. 99-114.
- KERSTEN, DENISE (2002). « Skirt the 'overqualified' stamp », *USA Today. Section 'Job Center'* (december 11th), p. 1. [en ligne] [www.usatoday.com/money/jobcenter/jobhunt/careerpath/2002-11-12-overqualified_x.htm] (consulté le 03-01-2002)
- KHELLIL, MOHAND (1997). *Sociologie de l'intégration*. Presses universitaires de France, Paris, 127 p.
- KLEIN, JUAN-LUIS et LÉONIE BOISCLAIR (1993). « La régionalisation de l'immigration : notes sur une enquête au Saguenay », in Bonneau Micheline et Pierre-André Tremblay (éd.), *Immigration et région. Nouveaux enjeux, nouvelles perspectives*, Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi, p. 133-153.
- KRAHN, HARVEY, TRACEY DERWING, MARLENE MULDER et LORI WILKINSON (2000). « Educated and Underemployed: Refugee Integration into the Canadian Labour Market », *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 1 (1), p. 59-84.
- LABELLE, MICHELINE (1987). *Histoires d'immigrées : itinéraires d'ouvrières colombiennes, grecques, haïtiennes et portugaises de Montréal*. Boréal, Montréal, 275 p.
- (1998). *Immigration et diversité ethnoculturelle : les politiques québécoises*. Cahiers du PÉQ, Programme d'études sur le Québec, no. 13, Université McGill, 15 p.
- (2006). « Immigration, politique du Québec », *Historica, L'Encyclopédie canadienne*, p. 4. [en ligne] [<http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=F1ARTF0009401>] (consulté le 04-07-2006)
- LABRECQUE, MARIE-FRANCE (1986). « Femmes, travail et domination masculine au Mexique », *Anthropologie et Sociétés*, 10 (1), p. 199-217.
- (1987). « Les femmes de la campagne mexicaine : filles privilégiées du régime? (note de recherche) », *Anthropologie et Sociétés*, 11 (1), p. 95-101.
- LAMARRE, STÉPHANIE et PATRICIA LAMARRE (2006). « Lorsque le marché économique n'est ni ici ni ailleurs... Nouvelle économie et nouvelles technologies à Montréal : pratiques langagières », *Diversité Urbaine/Les Cahiers du GRES*, 6 (1), p. 9-24.
- LAMOUREUX, DIANE (2000). « Citoyenneté, nationalité, culture », in Mikhaël Elbaz et Denise Helly (éd.), *Mondialisation, citoyenneté et multiculturalisme*, L'Harmattan et Les Presses de l'Université Laval, St-Nicolas, p. 111-129.
- LANGLOIS, SIMON (2003). « Quatre décennies d'études sur la stratification sociale au Québec et au Canada : tendances et illustrations », *Lien social et Politiques - RIAC*, 49 (Des sociétés sans classes?) (printemps), p. 45-70.
- LAROCHE, GABRIELLE (1993). « Les facteurs de décision dans le choix par les immigrants d'une région de résidence : éléments d'éclairage », in Micheline Bonneau, Pierre-André Tremblay, Léonie Boisclair, Université du Québec à Chicoutimi. Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels et Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (dir) (éd.), *Immigration et région : nouveaux enjeux, nouvelles perspectives*, Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels, Chicoutimi Québec, p. 65-81.
- LAURENT, THIERRY, YANNICK L'HORTY, PATRICK MAILLE et JEAN-FRANÇOIS OUVREARD (2002). *Déqualification, employabilité et transitions sur le marché du travail : une analyse dynamique des incitations à la reprise*

- d'emploi*. Document de Recherche EPEE. , Centre d'études des politiques économiques de l'Université d'Evry., 21 p. [en ligne] [www.rennes.enst-bretagne.fr/~pmaille/papiers/laurent2001incitations.pdf]
- LE BRETON, DAVID (2004). *L'interactionnisme symbolique*. 1re éd., Presses universitaires de France, Paris, 249 p.
- LEBEAU, RONALD et JEAN RENAUD (2002). « Nouveaux arrivants de 1989, langue et mobilité professionnelle sur le marché du travail de Montréal : une approche longitudinale », *Cahiers québécois de démographie*, 31 (1), p. 69-94.
- LEUNG, HO-HON (2000). *Settlement Service Policies and Settlement issues Among Chinese Canadian in Canada*. Project funded by CIC-OASIS. Tiré du site Internet de Metropolis, 17 p.
- LEVRON, ÉRIC (2006). *Modes de subsistance des réfugiés en milieu urbain. Étude de cas Bogota, Colombie*. Haut commissariat des Nations Unies pour les réfugiés. Unité chargée de l'évaluation et de l'analyse de la politique générale, 31 p. [en ligne] [<http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/publ/openssl.pdf?tbl=RESEARCH&id=4422cabe2&page=publ>] (consulté le 07-06-2006)
- LI, CHRIS, GINETTE GERVAIS et AURÉLIE DUVAL (2006). *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada. Analyse en bref*. Division de la statistique du revenu, Statistique Canada, no. au catalogue: 11-621-MIF2006039, 18 p. [en ligne] [<http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=11-621-MIF2006039>]
- LI, PETER (1996). *Literature Review on Immigration: Sociological Perspectives*. Prepared for Strategic Policy, Planning and Research and Metropolis Project. Citizenship and Immigration Canada. (mis à jour 25-01-1998), 42 p. [en ligne] [http://canada.metropolis.net/research-policy/litreviews/li_bib/li_bib-01.html] (consulté le 01-01-2002)
- (2000). *The Market Worth of Immigrant's Educational Credentials*. Working paper prepared for Conference 'Creating Canada's Advantage in an Information Age', organized jointly by the Canadian Employment Research Forum and the Institute for Research on Public Policy, University of Saskatchewan and Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration, 32 p. [en ligne] [www.irpp.org/events/archive/may00/hum.pdf] (consulté le 03-03-2002)
- (2003-b). *Deconstructing Canada's Discourse of Immigrant Integration*. Working Paper no. WP04-03, Prairie Centre of Excellence, Metropolis, 16 p.
- LIANOS, THEODORE P., D. ASTERIOU et G. AGIOMIRGIANAKIS (2002). « Foreign universities graduates in the Greek labor markets: employment, salaries and overeducation », *International Conference "Overeducation in Europe: What do we know"*, 22-23 nov. 2002, Berlin. 20 p.
- LIM, NELSON (2002). *Who Has More Soft-skills? Employers' Subjective Ratings of Work Qualities of Racial and Ethnic Groups*. RAND. Labor and Population Program. Working Paper Series 020-10. DRU-2912, November., 53 p. [en ligne] [www.rand.org/labor/DRU/DRU2912.pdf] (consulté le 05-02-2002)
- LIN, ZHENGXI (1998). *Canadiens nés à l'étranger et Canadiens de naissance : une comparaison de la mobilité interprovinciale de leur main-d'œuvre*. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada. Direction des études analytiques, documents de recherche, #11F0019MPF, 26 p.
- LIVERSAGE, ANIKA (2004). « Leaving Limbo. Life Stories of Academic Immigrant Women in Denmark », *ISA Conference, RUC, 4th to 7th of March*. 21 p. [en ligne] [<http://www.esrea.org/conferences/Esrea%202004/ESREA-papers/liversag.pdf>] (consulté le 15/04/2006)
- (2005). *Finding a Path. Labour Market Life Stories of Immigrant Professionals*. Doctorat en Department of Organization and Industrial Sociology, Copenhagen Business School, Copenhagen, 348 p.
- (2006). *The interrelation of trajectory and identity - a high-skilled immigrant re-educates*. AMID Working Paper Series, Paper for 13th Nordic Migration Conference, Alborg 18-20. November 2004., Academy for Migration studies in Denmark, 28 p. [en ligne] [<http://www.amid.dk/ocs/viewpaper.php?id=41&cf=1>] (consulté le 18-03-2006)
- LOCHHEAD, CLARENCE (2003). *The Transition Penalty : Unemployment among Recent Immigrants to Canada. CLBC Commentary*. Canadian Labour and Business Centre, July, 5 p. [en ligne] [www.clbc.ca/files/Reports/Fitting_In/Transition_Penalty_e-CLBC.pdf] (consulté le 13-03-2004)
- LOPES, SANDRA et YVES POISSON (DIR.) (2004). *Bringing Employers into the Immigration Debate. Survey and Conference*. November, Public Policy Forum/Forum des politiques publiques, 100 p. [en ligne]

- [http://www.pppforum.ca/common/assets/publications/en/bringing_employers_into_the_immigration_debate.pdf] (consulté le 08-09-2005)
- LOWE, GRAHAM S. (2000). *The quality of work. A people-centred agenda*. Oxford University Press, Don Mills, Ontario, 213 p.
- MAFFESOLI, MICHEL (2004). « Pluralité des mondes, pluralité du moi », *Monstres et merveilles de la modernité, 31 janv. et 1er fév.* Actes des Rencontres Modernité 2004. 5 p. [en ligne] [<http://www.modernite2004.org/rv/actes/10>] (consulté le 15-09-2005)
- MAGNUSDOTTIR, HILDUR (2005). « Overcoming strangeness and communication barriers: a phenomenological study of becoming a foreign nurse », *International Nursing Review*, 52 (4), p. 263-269.
- MAHROUM, SAMI (2001). « Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour », *International Migration*, 39 (5), p. 27-43. [en ligne] [<http://www.blackwell-synergy.com/doi/abs/10.1111/1468-2435.00170>] (consulté le 15-02-2002)
- MARROW, HELEN B. (2005-a). « Region, Rural Space, and New Immigrant Destination Areas: A View from the Rural and Small-Town US South », *Draft Paper submitted to The University of North Carolina - Chapel Hill "Global American South Conference"*, March 3-4 2005. 45 p. [en ligne] [http://www.ucis.unc.edu/globalsouth/papers/Marrow_Paper.pdf] (consulté le 12-05-2005)
- MARTINY, CYNTHIA (2005). « Spécificité des pratiques en employabilité auprès des personnes immigrantes et réfugiées - Phase 1 », *En pratique - Exercice professionnel de l'orientation*, 3, p. 7-8. [en ligne] [http://www.orientation.qc.ca/comm/pdf/enpratique/03_mai_2005_enpratique_co.pdf#search=%22cynthi%20martiny%20tcri%22] (consulté le 13-07-2005)
- MATA, FERNANDO (1999). *The Non-Accreditation of Immigrants Professionals in Canada: Societal Dimensions of the Problem*. Multiculturalism Program. Citizenship and Canadian Identity. Department of Canadian Heritage. Tiré du site Internet de Metropolis, September 15, 1999, 19 p. [en ligne] [<http://canada.metropolis.net/events/conversation/matapaper.html>] (consulté le 16-03-2002)
- MAURO, AMALIA (2004). *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*. CEPAL. Unida Mujer y Desarrollo Naciones Unidas, Serie 'mujer y desarrollo', Agosto, no. 59, 57 p. [en ligne] [<http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer7/LCL2177/lcl2177e.pdf>] (consulté le 15-06-2006)
- MAURO, AMALIA et LORENA GODOY (2001). « Cambios en el mercado de trabajo y relaciones de pareja: el punto de vista de los hombres », *Ponencia XXIII ALAS*, 29 de octubre al 2 de noviembre de 2001, Antigua, Guatemala. 24 p. [en ligne] [http://www.cem.cl/pdf/cambio_mercado.pdf] (consulté le 10-06-2006)
- MCALL, CHRISTOPHER (1992). « Langues et silence : les travailleurs immigrés au Québec et la sociologie du langage », *Sociologie et sociétés*, 24 (2), p. 117-130. [en ligne] [www.erudit.org/revue/socsoc/1992/v24/n2/001487ar.pdf] (consulté le 03-02-2002)
- (1996). *Les requérants du statut de réfugié au Québec. Un nouvel espace de marginalité?* Université de Montréal. Publication officielle Groupe de recherche ethnicité et société, Collection études et recherches no.16, Production de la Direction des Communications du Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Gouvernement du Québec, 100 p.
- MCALLISTER, IAN (1995). « Occupational Mobility among Immigrants: The Impact of Migration on Economic Success in Australia », *International Migration Review*, 29 (2), p. 441-468.
- MCANDREW, MARIE (1992). « Le rôle de l'école en matière d'intégration : clarification, principaux défis, perspective régionale », *Les personnes immigrantes: partenaires du développement régional. Actes du Colloque national sur la régionalisation de l'immigration au Québec. Hull, les 22 et 23 nov. 1991*, Université du Québec à Hull, p. 141-163.
- MCILWAINE, CATHY (2005). *Coping practices among Colombian migrants in London*. The Publications and Web office for the Department of Geography, Queen Mary University of London, 58 p. [en ligne] [<http://www.geog.qmul.ac.uk/staff/pdf/colombian.pdf>] (consulté le 06-06-2006)
- MEINTEL, DEIRDRE (1993). « Nouvelles approches constructivistes de l'ethnicité », *Culture*, vol. XIII, p. 5-9.
- (2000). « Plural Identities among Youth of Immigrant Background in Montreal », *Horizontes Antropológicos, Porto Alegre*, ano 6 (14), p. 13-37.

- (2006). « La réciprocité dans la reconnaissance », *Bulletin Vivre ensemble*, 13 (47), p. 17-20. [en ligne] [<http://www.revuerelations.qc.ca/ve/bulletins/2006/Vol13%20No47/Art%20Meintel47.pdf>] (consulté le 01-06-2006)
- MICHALSKI, JOSEPH H. et USHA GEORGE (1997). *A Snapshot of Newcomers: Final Report*. Centre for Applied Social Research, Faculty of Social Work, University of Toronto, a research study funded by Citizenship and Immigration Canada, 81 p. [en ligne] [www.utoronto.ca/facsocwk/casr/doc/michalski_newcomers.pdf] (consulté le 06-02-2002)
- MIMEAULT, ISABELLE et MYRIAM SIMARD (2001). « Travail agricole saisonnier occasionnel au Québec : espace d'inclusion ou d'exclusion », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, XXXIII (1), p. 25-45.
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2005-c). *Plan stratégique 2005-2008*. Gouvernement du Québec, 21 p. [en ligne] [http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/PlanStrategique20052008_Integral.pdf] (consulté le 10-09-2005)
- (2005-d). *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Région du Saguenay-Lac-St-Jean. Plan d'action*. Gouvernement du Québec et Conférence régionale des élus (CRÉ), 16 p. [en ligne] [http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/PlanAction2005_SaguenayLacSaintJean.pdf] (consulté le 06-09-2005)
- (2005-e). *Les personnes immigrantes formées à l'étranger et l'accès aux professions et métiers réglementés. Rapport du Groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés*. Gouvernement du Québec, 113 p.
- (2006-b). *Tableaux sur l'immigration au Québec. 2001-2005*. Direction de la recherche et de l'analyse prospective du MICC, Gouvernement du Québec, 42 p. (consulté le 30/03/2006)
- (2006-d). *Apprendre le Québec. Guide pour réussir mon intégration*. Gouvernement du Québec, 133 p. [en ligne] [<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/apprendrelequebec-dynamique.pdf>] (consulté le 02-03-2006)
- (2006-g). *Communiqué C4967. Immigration et intégration des personnes immigrantes - Signature d'une entente entre le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et la Ville de Québec*. Gouvernement du Québec, 2 p. [en ligne] [<http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Janvier2006/23/c4967.html>] (consulté le 08-20-2006)
- MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION (MCCI) (1991). *Au Québec, pour bâtir ensemble – Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. Publication officielle, gouvernement du Québec, 104 p. [en ligne] [www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/Enonce_politique_immigration_integration_Quebec1991.pdf] (consulté le 09-03-2006)
- MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION (MRCI) (2002-c). *Plan d'immigration du Québec pour l'année 2003*. Publication officielle, gouvernement du Québec, 12 p. [en ligne] [www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/Plan_immigration_2003.pdf] (consulté le 17-03-2004)
- (2002-d). *Consultation 2001-2003 : L'immigration au Québec - Un choix de développement*. Publication officielle, gouvernement du Québec, 24 p. [en ligne] [www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/0103_consultation_imm.pdf] (consulté le 17-03-2004)
- (2003-b). *Rapport annuel de gestion 2002-2003*. Publication officielle, gouvernement du Québec, 96 p. [en ligne] [www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/Report_annuel_2002_2003.pdf] (consulté le 17-03-2003)
- (2003-c). *Plan d'immigration du Québec pour l'année 2004*. Publication officielle, gouvernement du Québec, 8 p. [en ligne] [www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/Plan_immigration_2004.pdf] (consulté le 17-03-2003)
- (2003-d). *La planification des niveaux d'immigration 2005-2007. Consultation 2005-2007*. Direction de la population et de la recherche du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration,

- Gouvernement du Québec, 33 p. [en ligne]
[\[www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/0507_planification_niveaux.pdf\]](http://www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/0507_planification_niveaux.pdf)
- (2003-e). *Les actions du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration visant à favoriser l'attraction et l'établissement durable des personnes immigrantes en région, Allocution de Madeleine Gagné, sous-ministre adjointe à l'Intégration et à la Régionalisation*. Conférence nationale Metropolis-MRCI, 14 p.
- (2004-a). *Tableaux sur l'immigration au Québec, 1999-2003*. Direction de la population et de la recherche, Gouvernement du Québec, 41 p. [en ligne]
[\[www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/Immigration_Quebec_1999-2003.pdf\]](http://www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/Immigration_Quebec_1999-2003.pdf) (consulté le 03-04-2005)
- (2004-b). *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Plan d'action 2004-2007*. Direction des Affaires publiques et des communications, 135 p. [en ligne]
[\[www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/PlanAction20042007_integral.pdf\]](http://www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/PlanAction20042007_integral.pdf) (consulté le 03-04-2005)
- (2004-c). *Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2001 : caractéristiques générales. Recensement de 2001 : données ethnoculturelles*. Publication officielle, gouvernement du Québec, 136 p. [en ligne]
[\[www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/Population_immigree_recensee_Quebec_regions_2001.pdf\]](http://www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/Population_immigree_recensee_Quebec_regions_2001.pdf) (consulté le 06-05-2005)
- (2004-d). *L'immigration au Québec : partage de responsabilités Québec-Canada. Statuts des personnes se trouvant au Québec, Catégories d'immigration*. Publication officielle, gouvernement du Québec, 12 p.
- MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX (1997). *Révision de la législation sur l'immigration. Au-delà des chiffres. L'immigration de demain au Canada*. Gouvernement du Canada, 105 p.
- MOREAU, GÉRARD (2000). « Quelques éléments de comparaison entre les politiques "d'intégration" de l'Allemagne, du Canada, de la Grande-Bretagne, de l'Italie et des Pays-Bas. », *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 1 (1), p. 101-120.
- MOSSIÈRE, GÉRALDINE (2006). « "Former un citoyen utile au Québec et qui reçoit de ce pays". Le rôle d'une communauté religieuse montréalaise dans la trajectoire migratoire de ses membres », *Diversité Urbaine/Les Cahiers du GRES*, 6 (1), p. 45-62.
- (soumis 2006). « Une congrégation pentecôtiste congolaise à Montréal : un christianisme du sud bouture québécoise », *Archives des Sciences Sociales des Religions*, 26 p..
- MUSISI, NAKANYIKE B. et JANE TURRITTIN (1995). *African Women and the Metropolitan Toronto Labour Market in the 1990s : Migrating to a Multicultural Society in a Recession*. Rapport tiré du site Internet de CERIS/Metropolis, 173 p.
- MUTOO, VALENTIN-LUBUTO (2001). *La discrimination à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail et son impact sur la rétention de ces populations dans la communauté urbaine de Québec (CUQ)*. Rapport de recherche présenté à la Ligue des droits et libertés - Section de Québec, octobre. Ligue des droits et libertés, SOIT Québec, Patrimoine Canadien., 39 p.
- NAKHAIE, REZA (1998). « Ethnic Inequality: Well-Paid Employees of the Ontario Public Bureaucracy », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, XXX (1), p. 119-139.
- (1999). *Debates on Social Inequality. Class, Gender and Ethnicity in Canada*. Harcourt Brace & Company, Canada, Toronto, Montreal, 389 p.
- NAUZE-FICHET, EMMANUELLE et MAGDA TOMASINI (2002). *Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement*. Économie et statistique, 21-48 p. [en ligne] [\[http://j.lemsainta.free.fr/reussite/bqdreu/354-2.pdf\]](http://j.lemsainta.free.fr/reussite/bqdreu/354-2.pdf) (consulté le 04-03-2003)
- NEDELCO, MIHAELA (2004). « La composante féminine des migrations roumaines qualifiées à Toronto: visibilité, rôles et stratégies », in F. Reysoo et C. Verschuur (éd.), *Femmes en mouvement. Genre, migrations et nouvelle division du travail*, IUED, Genève, p. 204-223. [en ligne] [\[http://www.ued.ch/information/publications/pdf/yp_femmes_en_mvt/17-m.nedelcu.pdf\]](http://www.ued.ch/information/publications/pdf/yp_femmes_en_mvt/17-m.nedelcu.pdf) (consulté le 06-05-2005)
- NÉGRONI, CATHERINE (2005). « La reconversion professionnelle volontaire : une expérience de conversion de soi », *Carrièreologie*, 10 (2), p. 331-346.

- NEKBY, LENA (2002). *How Long Does it Take to Integrate? Employment Convergence of Immigrants And Natives in Sweden*. FIEF Working Paper Series 2002, no 185, Stockholm University, 33 p.
- ORIOU, MICHEL (1979). « Identité produite, identité instituée, identité exprimée. Confusions des théories de l'identité nationale et culturelle », *Cahiers internationaux de sociologie*, 1 (XVI), p. 19-28.
- (1985). « L'ordre des identités », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 1 (2), p. 171-184.
- OSMANI, FARIDA (2002). « L'égalité pour toutes? L'engagement féministe et les droits des immigrantes au Québec », *Recherches féministes*, 15 (2), p. 141-151. [en ligne] [\[www.erudit.org/revue/rf/2002/v15/n2/006514ar.pdf\]](http://www.erudit.org/revue/rf/2002/v15/n2/006514ar.pdf) (consulté le 05-10-2003)
- PANAIA, MARTA (2000). « Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en Argentina », *Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (Alast)*. « *El trabajo en los umbrales del siglo XXI* », Buenos Aires, 17 al 20 de mayo del 2000. 27 p. [en ligne] [\[www.alast.org/\]](http://www.alast.org/) (consulté le 02-02-2002)
- (2004). « El aporte de las técnicas biográficas a la construcción de teoría », *Espacio Abierto (Cuaderno Venezolano de Sociología, Universidad del Zulia)*, 13 (1), p. 51-73. [en ligne] [\[http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/122/12201303.pdf\]](http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/122/12201303.pdf) (consulté le 18-03-2005)
- PAUGAM, SERGE (1996). *L'exclusion, l'état des savoirs*. Éditions la découverte, Paris, 582 p.
- (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Presses universitaires de France, Paris, 437 p.
- (2003). « Précarité professionnelle et mobilisation politique », in Viviane Châtel et Marc-Henry Soulet (éd.), *Agir en situation de vulnérabilité*, Les Presses de l'Université Laval, St-Nicolas, p. 113-142.
- (2004 [1991]). *La disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté*. 3e éd. (1ère éd. 1991), Quadrige : PUF, Paris, 256 p.
- PEIXOTO, J. (2001). « Migration and Policies in the European Union: Highly Skilled Mobility, Free Movement of Labour and Recognition of Diplomas », *International Migration*, 39 (1), p. 33-61.
- PERELMAN, SERGIO, JORGE RODRIGUES et ETIENNE WASMER (2002). « Dualisme sur le marché du travail en Belgique et aux Etats-Unis », in David De la Croix, Frédéric Docquier, Christine Mainget, Sergio Perelman et Étienne Wasmer (éd.), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail. Collection du Service des études et de la statistique du Ministère de la Région wallonne*, Éditions de Boeck, Bruxelles, p. 19-34.
- PICHÉ, VICTOR (1997). *Immigration et intégration dans les pays développés : un cadre conceptuel*. Document de travail "Working Paper", Département de démographie et Groupe de recherche ethnicité et société, Université de Montréal, 18 p.
- (2002). « Les migrations : des enjeux mondiaux aux enjeux locaux », *Cahiers québécois de démographie*, 31 (1), p. 1-6.
- PICHÉ, VICTOR et JEAN RENAUD (2002). « Immigration et intégration économique: peut-on mesurer la discrimination? », in Roch Côté et Michel Venne (éd.), *L'annuaire du Québec 2003*, Éditions Fides, Québec, p. 146-152.
- PIERRE, PHILIPPE (2003). « Des relations Inter-Ethniques dans l'entreprise mondialisée? Mobilité internationalisée, identités narratives et identités personnelles de cadres du secteur pétrolier », *Les cahiers du CERIEP, Université de Haute-Bretagne, Rennes 2*, 12, p. 53-73.
- PIETRANTONIO, LINDA (2001). « Action positive et égalité : une analyse sociologique », *Les Cahiers du GRES*, 2 (1), p. 55-71.
- (2002). « Le débat scientifique sur l'action positive : L'occasion d'une analyse sociologique de l'égalité », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, XXXIV (1), p. 64-84.
- PILON, YOLANDE (2001). « La fusion amorcée, comment retrouver mon confort? », *Le Carrefour*, COMAQ, septembre, p. 2. [en ligne] [\[http://www.filion.ca/publications1.html\]](http://www.filion.ca/publications1.html) (consulté le 21/04/2006)
- PIOTTE, JEAN-MARC (2001). *Les neuf clés de la modernité*. Éditions Québec Amérique, Montréal, 235 p.
- POCHIC, SOPHIE (2001). « La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage », *Revue de l'IREP*, 1 (35), p. 28.
- PORTES, ALEJANDRO (1994). *America 2050: Immigration and the Hourglass*. Tiré du site Institute for Global Studies in Culture, Power and History, Johns Hopkins University, 7 p. [en ligne] [\[www.jhu.edu/~igscph/win94por.htm\]](http://www.jhu.edu/~igscph/win94por.htm) (consulté le 25-03-2004)

- (2002). « Immigration's Aftermath. Many children of immigrant parents are not living out the American dream. Until better jobs and schools materialize, they are at risk of becoming the next underclass », *The American Prospect*, 13 (7). [en ligne] [www.prospect.org/print/V13/7/portes-a.html] (consulté le 25-03-2004)
- PORTES, ALEJANDRO et JÓZSEF BÖRÖCZ (1989). « Contemporary immigration: theoretical perspectives on its determinants and mode of incorporation », *International Migration Review*, 23 (3), p. 606-630.
- PORTES, ALEJANDRO, PATRICIA FERNANDEZ-KELLY et WILLIAM J. HALLER (2003). *Segmented Assimilation on the Ground: The New Second Generation in Early Adulthood*. Working Papers Series, Center for Migration and Development, Princeton University., 54 p. [en ligne] [<http://cmd.princeton.edu/papers/wp0311.pdf>] (consulté le 25-03-2004)
- PORTES, ALEJANDRO, WILLIAM J. HALLER et LUIS E. GUARNIZO (2001). *Transnational Entrepreneurs: The Emergence and Determinants of an Alternative Form of Immigrant Economic Adaptation*. WPTC-01-05, february, 41 p. [en ligne] [http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11176461771Transnational_Entrepreneurs.pdf] (consulté le 25-03-2004)
- POTT, ANDREAS (2001). « Ethnicity and Social Mobility: The Case of Turks in Germany », *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 2 (2), p. 169-187.
- POTTER, STEPHANIE (1999). *The Social Resources of Immigrants: Effects on the Integration of Independent and Family Class Immigrants to Toronto, Canada from South Asia*. Doctoral thesis en Sociology, University of Toronto, Toronto, 238 p. [en ligne] [<http://ceris.metropolis.net/Virtual%20Library/community/potter/coverpages.html>] (consulté le 02-01-2004)
- RAMCHARAN, SUBHAS (1976). « The economic Adaptation of West Indians in Toronto, Canada », *Revue Canadienne de Sociologie et d'Anthropologie/Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 13 (3), p. 295-304.
- RECALDE, ARANZAZU (2002). *Recent Latin Americans in Vancouver: Unyielding Diverse Needs versus Insufficient Services*. Vancouver Centre of Excellence, Research on Immigration and Integration in the Metropolis. Working Paper Series, no. 02-19, Metropolis, August, 55 p. [en ligne] [<http://www.riim.metropolis.net/Virtual%20Library/2002/wp02-19.pdf>] (consulté le 07-06-2006)
- RECHERCHE ET SONDAGE (SOM) (2003). *Étude des effets des mesures actives offertes aux individus par Emploi-Québec. Rapport d'évaluation présenté à la Direction de l'évaluation*. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec. Emploi-Québec, gouvernement du Québec, 252 p. [en ligne] [http://emploi.quebec.net/publications/00_National/Emploi-Quebec/Etudes/EQ_ETUDE_MESURESACTIVES.pdf] (consulté le 02-01-2004)
- RENAUD, JEAN (1999). « Barrières et premier établissement en emploi: quelques exemples à partir d'enquêtes », *Département de sociologie et Centre d'études ethniques. Université de Montréal. Atelier sur les barrières à l'emploi, quatrième conférence internationale de Metropolis, Washington, D.C., décembre*. 9 p.
- RENAUD, JEAN, PAUL BERNARD et MONIQUE BERTHIAUME (1980). « Éducation, qualification professionnelle et carrière au Québec », *Sociologie et Sociétés*, 12 (1), p. 23-52.
- RENAUD, JEAN, ALAIN CARPENTIER, GISÈLE OUIMET et CATHERINE MONTGOMERY (1992). *La première année d'établissement d'immigrants admis au Québec en 1989. Portrait d'un processus*. Gouvernement du Québec, Département de sociologie, Université de Montréal et Institut québécois de recherche sur la culture, 77 p.
- RENAUD, JEAN et TRISTAN CAYN (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Gouvernement du Québec, 53 p. [en ligne] [http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/AccesEmploiQualifie_RapportRenaudCayn.pdf] (consulté le 28/03/2006)
- RENAUD, JEAN, LUCIE GINGRAS, SÉBASTIEN VACHON, CHRISTINE BLASER, JEAN-FRANÇOIS GODIN et BENOÎT GAGNÉ (2001). *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Les Publications du Québec, Sainte-Foy, 197 p.

- RENAUD, JEAN, VICTOR PICHÉ et JEAN-FRANÇOIS GODIN (2003). « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leur dix premières années au Québec », *Sociologie et sociétés*, XXXV (1), p. 165-184.
- RIAÑO-ALCALÁ, PILAR (2005). « Forced Migration and the City. Social Networks of Internally Displaced Persons in Medellín (Colombia) and Colombian Refugees in Vancouver », *10th International Metropolis Conference*, October 17-21, Toronto, Canada. Metropolis. 25 p. [en ligne] [http://www.toronto.ca/metropolis/metropolistoronto2005/pdf/Alcala_717A.pdf] (consulté le 05-03-2006)
- RICHARD, JEAN-LUC (2000). « Une approche de la discrimination sur le marché du travail. Les jeunes adultes issus de l'immigration étrangère en France », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 16 (3), p. 53-83.
- ROBERGE, ANDRÉE (1987). « Les Rapports femmes-hommes : une expression particulière d'une économie sexuée », *Anthropologie et Sociétés*, 11 (1), p. 57-69.
- ROBINSON, CORRE L., TIFFANY TAYLOR, DONALD TOMASKOVIC-DEVEY, CATHERINE ZIMMER et MATTHEW W. JR. IRVIN (2005). « Studying Race or Ethnic and Sex Segregation at the Establishment Level: Methodological Issues and Substantive Opportunities Using EEO-1 Reports », *Work And Occupations*, 32 (1), p. 5-38.
- RODRIGUEZ, LUIS (2002). *Profesionalización de la función pública en America Latina (caso : Costa Rica)*. Investigación auspiciada por el CLAD en el marco del proyecto « Estudios sobre la Profesionalización de la función pública en el marco de la Nueva Gestión Pública », CLAD: Centro latinoamericano de administración para el desarrollo, 44 p.
- ROJAS-VIGER, CELIA (2006). « Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal : conditions d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail », *Diversité Urbaine/Les Cahiers du GRES*, 6 (1), p. 25-43.
- ROSSHEIM, JOHN (2003). « Overqualified you », *Tiré du site Internet de Monster.ca*. [en ligne] [<http://resume.monster.com/dilemmas/overqualified>] (consulté le 15-02-2004)
- ROUTHIER, JULIE (1999). *Entre politique et parcours migratoire. Application de la politique québécoise de régionalisation de l'immigration à des réfugiés ex-yougoslaves à St-Jérôme*. Maîtrise en Anthropologie, Université de Montréal, Montréal, 98 p.
- ROY, GILLES (1998). *Entrepreneurship immigrant et ethnoculturel au Québec. Étude exploratoire*. Camo Personnes Immigrantes et Fédération cosmopolite des chambres de commerce du grand Montréal Emploi-Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Emploi-Québec, 101 p. [en ligne] [http://emploiquebec.net/publications/3_caract_m-o/immigrants/ENTRSHIP.PDF] (consulté le 02-02-2004)
- ROY, LOUIS, SYLVAIN PAQUETTE et GÉRALD DOMON (2005). « La campagne des néoruraux : motifs de migration, territoires valorisés et usages de l'espace domestique », *Recherches sociographiques*, XLVI (1), p. 35-65. [en ligne] [<http://www.erudit.org/revue/rs/2005/v46/n1/012089ar.pdf>] (consulté le 15-03-2006)
- RUDIGER, ANJA et SARAH SPENCER (2003). « Social Integration of Migrants and Ethnic Minorities. Policies to Combat Discrimination », *Paper presented at the Conference "The economic and social aspects of migration", Jointly organised by The European Commission and the OECD*, Brussels, 21-22 January 2003. 43 p. [en ligne] [www.oecd.org/dataoecd/15/4/15516956.pdf] (consulté le 16-03-2004)
- SABOGAL, ELENA (2005). « Viviendo en la sombra : the immigration of Peruvian professionals to south Florida », *Latino Studies*, 3, p. 113-131.
- SAILLANT, FRANCINE (2004). « Constructivismes, identités flexibles et communautés vulnérables », in Francine Saillant, Michèle Clément et Charles Gaucher (éd.), *Identités, vulnérabilités, communautés*, Nota bene, Québec, p. 19-42.
- SARRIBLE, GRACIELA (2003). *Migración: la construcción social de una experiencia*. Papers: Revista de sociologia, no. 69, Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia, 149-160 p. [en ligne] [<http://www.bib.uab.es/pub/papers/02102862n69p149.pdf>] (consulté le 28-05-2006)
- SAUVÉ, MATHIEU-ROBERT (2006). « La réussite des immigrants liée au pays d'origine? », *Forum (Université de Montréal)*, 40 (25), p. 1-2.
- SCHNAPPER, DOMINIQUE (1994). *L'épreuve du chômage*. Gallimard, St-Amand, 273 p.

- (1996). « Intégration et exclusion dans les sociétés modernes », in Serge Paugam (éd.), *L'exclusion : l'État des savoirs*, Éditions la découverte, Paris, p. 25-31.
- SCHULLER, TOM (2001). « The Complementary Roles of Human and Social Capital », *ISUMA - Canadian Journal of Policy Research / Revue canadienne de recherche sur les politiques*, 2 (1 Spring/Printemps 2001), p. 18-24. [en ligne] [http://isuma.net/v02n01/schuller/schuller_e.pdf] (consulté le 15-02-03)
- SHERRELL, KATHY, JENNIFER HYNDMAN et FISNIK PRENIKI (2004). *Sharing the Wealth, Spreading the 'Burden'? The Settlement of Kosovar Refugees in Small B.C. Cities*. Vancouver Centre of Excellence Research on Immigration and Integration in the Metropolis, Working Paper Series, no.04-06, 32 p.
- SHIH, JOHANNA (2002-a). *Ethnic Identity, Bounded Solidarity and the Formation of Immigrant Networks of Care*. Working Paper no. 55, Center for Working Families, University of California, August, 18 p. [en ligne] [www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/berkeley/papers/55.pdf] (consulté le 11-10-2004)
- (2002-b). « '... Yeah, I could hire this one, but I know it's gonna be a problem': how race, nativity and gender affect employer's perceptions of the manageability of job seekers », *Ethnic and Racial Studies*, 25 (1), p. 99-119.
- SHUVAL, JUDITH T. (2000). « The Reconstruction of Professional Identity Among Immigrant Physicians in Three Societies », *Journal of Immigrant Health*, 2 (4), p. 191-202.
- SIMARD, MYRIAM (1996). « La politique québécoise de régionalisation de l'immigration : enjeux et paradoxes », *Recherche sociologique*, 37 (3), p. 439-469.
- (1997). « Immigration agricole, enracinement familial et dynamisation du milieu local au Québec », in Michèle Vatz-Laaroussi, Myriam Simard et Nasser Baccouche (éd.), *Immigration et dynamiques locales*, Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi, p. 147-173.
- (2003). « Le Rapport à l'espace des jeunes issus de parents immigrés en région au Québec : un bricolage inédit ? », *Recherches sociographiques*, 44 (1), p. 57-91.
- (2004). « Liens transnationaux et participation internationale des jeunes d'origine immigrée en région au Québec. », *Lien social et Politiques - RIAC*, 51 (printemps), p. 111-122.
- SIMARD, MYRIAM, MICHÈLE VATZ LAAROUISSI, NASSER BACCOUCHE et UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI. CHAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE INTERETHNIQUES ET INTERCULTURELS (1997). *Immigration et dynamiques locales*. Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi, 247 p.
- SIMMONS, ALAN B. (2002). « Mondialisation et migration internationale : tendances, interrogations et modèles théoriques », *Cahiers québécois de démographie*, 31 (1), p. 7-33.
- SIMON, GILDAS (1999). « Le mouvement de populations aujourd'hui. », in Philippe Dewitte (éd.), *Immigration et intégration - l'état des savoirs*, Éditions la Découverte, Paris, p. 43-56.
- SJÖGREN, ANNA (2000). *Redistribution, Occupational Choice and Intergenerational Mobility: Does wage equality nail the cobbler to his last?*, Working Paper Series no.538, The Research Institute of Industrial Economics, 33 p.
- SLOANE, PETER J. (2002). « Much ado about nothing? What does the over-education literature really tell us? », *Keynote Address, International Conference on Over-education in Europe: What Do We Know?*, Maastricht University, NL, Berlin, 22-23 nov. 49 p. [en ligne] [<http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/aktuelles/papers/sloane.pdf>] (consulté le 10-01-2004)
- SPRINGER, NATALIA (2004). *Colombia and its Neighbours: Early Warning Analysis*. UNHCR and Writenet - independant analysis, for United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), Emergency and Security Services, september, 22 p. [en ligne] [<http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/publ/openssl.pdf?tbl=RSDCOI&id=418660ee4&page=publ>] (consulté le 09-06-2006)
- STATISTIQUE CANADA (2003-b). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada: le processus, les progrès et les perspectives*. no.89-611 XIF au catalogue, 54 p. [en ligne] [www.statcan.ca/francais/freepub/89-611-XIF/free_f.htm] (consulté le 15-04-2004)
- (2003-c). *Profils des communautés 2001*. Gouvernement du Canada, 1 p. [en ligne] [www12.statcan.ca/francais/profil01/PlaceSearchForm1_f.cfm] (consulté le 15-04-2004)
- (2003-e). *Tableau : Certaines caractéristiques de la scolarité, statut d'immigrant et lieu de naissance du répondant, groupes d'âges, sexe et statut d'immigrant et période d'immigration pour la population de 15*

- ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires et les régions métropolitaines de recensement de 2001. Données-échantillon (20%). Ottawa, Statistique Canada, 97F0009XBCB2001041 au catalogue, 4 p. [en ligne] [<http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/standard/themes/>] (consulté le 15-04-2004)
- (2006-a). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : Perspective régionale des expériences sur le marché du travail 2003*. Ministre de l'Industrie, gouvernement du Canada, no. au catalogue 89-616-XIF2006001, 44 p. [en ligne] [http://www.statcan.ca/cgi-bin/downpub/listpub_f.cgi?catno=89-616-XIF2006001] (consulté le 15 fév.06)
- STIER, HAYA et VARDA LEVANON (2003). « Finding an Adequate Job: Employment and Income of Recent Immigrants to Israel », *International Migration*, 41 (2), p. 81-107.
- TABOADA-LEONETTI, ISABEL (2002 [1990]). « Stratégies identitaires et minorités : le point de vue du sociologue », *Stratégies identitaires*, 4e éd., Presses Universitaires de France, Paris, p. 43-83.
- TABOADA-LEONETTI, ISABELLE (1994). « Intégration et exclusion dans la société duale. Le chômeur et l'immigré », *Revue internationale d'action communautaire*, 31 (71), p. 93-103.
- TANG, JOYCE (2004). « The Glass Ceiling in Science and Engineering: A Sociologist's View », *The 5th International Conference of the International Society for the Study of Chinese Overseas*. Organized by Dep. Of Asian Studies at the University of Copenhagen, Nordic Institute of Asian Studies, Copenhagen. 11 p. [en ligne] [<http://192.38.121.218/issco5/documents/Tangpaper.rtf>] (consulté le 06-02-2005)
- TANGUY, LOUISE (2003). *Natura*. Les Éditions de l'Homme, Montréal, 206 p.
- TARRIUS, ALAIN (2000). « Leer, describir, interpretar las circulaciones migratorias: conveniencia de la noción de "territorio circulatorio". Los nuevos hábitos de la identidad », *Relaciones*, 21 (83), p. 37-66. [en ligne] [<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=13708303&iCveNum=0>] (consulté le 07/04/2006)
- (2001). « Au-delà des États-nations : des sociétés de migrants », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 17 (2), p. 37-61.
- TARRIUS, ALAIN et LAMIA MISSAOUI (2000). *Les nouveaux cosmopolitismes : mobilités, identités, territoires*. Éditions de l'Aube, La Tour-d'Aigues [France], 265 p.
- TAYLOR, CHARLES (1998). *Les sources du moi : la formation de l'identité moderne*. Boréal, Montréal, 712 p.
- TAYLOR, CHRIS (2002). « Laid Off and Overqualified: How to Land a Low-Level Job. », *From The Wall Street Journal Online*, p. 1. [en ligne] [www.careerjournal.com/jobhunting/jobloss/20021108-taylor.html] (consulté le 2002-11-08)
- THE IRISHJOBS COLUMN (2003). « Being Overqualified for the Job. ». In *Tiré du site Internet d'aide à la recherche d'emploi Irishjobs*.
- TREMBLAY, PIERRE-ANDRÉ, MIRIAM ALONSO et MARIE-CLAUDE VERSCHOLDEN (1997). « Le rapport à l'autre au quotidien : deux exemples au Saguenay-Lac-St-Jean », in Myriam Simard, Michèle Vatz Laaroussi, Nasser Baccouche et Université du Québec à Chicoutimi. Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels (éd.), *Immigration et dynamiques locales (Collection Impact)*, Chaire d'enseignement et de recherche interethniques et interculturels Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi, p. 179-201.
- TROTTIER, CLAUDE (2000). « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Lien social et Politiques - RIAC*, 43, p. 93-101. [en ligne] [www.erudit.org/revue/lsp/2000/v/n43/005242ar.pdf] (consulté le 03-02-2002)
- UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES (UNHCR) (1998). *Background Paper on Refugees and Asylum Seekers from Colombia*. UNHCR, CDR Background Papers on Refugees and Asylum Seekers, september 12, 21 p. [en ligne] [http://www.asylumlaw.org/docs/colombia/unhcr_bpas98_colombia.pdf] (consulté le 06-06-2006)
- (1999). *Background Paper on Refugees and Asylum Seekers from Colombia*. UNHCR, CDR Background Papers on Refugees and Asylum Seekers, september 12, 21 p. [en ligne] [http://www.asylumlaw.org/docs/colombia/unhcr_bpas98_colombia.pdf] (consulté le 06-06-2006)
- (2005-a). *2004 Global Refugee Trends. Overview of refugee populations, new arrivals, durable solutions, asylum-seekers, stateless and other persons of concern to UNHCR*. UNHCR, Population and geographical data section, division of operational support, june, 91 p. [en ligne]

- [<http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/statistics/opendoc.pdf?tbl=STATISTICS&id=42b283744>] (consulté le 05-06-2006)
- (2005-b). *2003 UNHCR Statistical Yearbook Country Data Sheet - Colombia*. UNHCR Statistical Yearbook Country Data Sheets, UNHCR, Publish date: 1 Jan 2005, 112-113 p. [en ligne] [<http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/statistics/opendoc.pdf?tbl=STATISTICS&id=41d2c164c&page=statistics>] (consulté le 05-06-2006)
- (2005-c). *Consideraciones sobre la protección internacional de los solicitantes de asilo y los refugiados colombianos*. UNHCR, 65 p. [en ligne] [<http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/publ/opendoc.pdf?tbl=RSDLEGAL&id=42fb0a982&page=publ>] (consulté le 09-06-2006)
- (2006-b). « Chapter 7 Internally displaced persons: Box 7.4 Internal displacement in Colombia », in UNHCR (éd.), *The State of the World's Refugees 2006. Human Displacement in the New Millennium*, Oxford University Press, Geneva, p. 153-200. [en ligne] [<http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/template?page=publ&src=static/sowr2006/toceng.htm>] (consulté le 09-06-2006)
- URIARTE, MIREN, PHIL GRANBERRY, MEGAN HALLORAN, SUSAN KELLY, ROB KRAMER, SANDRA WINKLER, JENNIFER WITH MURILLO, UDAYA WAGLE et RANDALL WILSON (2003). *Salvadorans, Guatemalans, Hondurans, and Colombians: A Scan of Needs of Recent Latin Americans Immigrants to the Boston Area. This is the final report of the 2003 Practicum in Applied Research of the PhD Program in Public Policy*. John W. McCormack School of Policy Studies at the University of Massachusetts Boston, This project was conducted in collaboration with Centro Presente, Cambridge, MA and the Mauricio Gastón Institute for Latino Community Development and Public Policy at the University of Massachusetts Boston, 86 p. [en ligne] [www.gaston.umb.edu/publications/pubs/sghc/exec_summary_g.pdf] (consulté le 07-03-2004)
- URRY, JOHN (2000). *Sociology beyond societies : mobilities for the twenty first century*. Routledge, London, 255 p.
- VAN HAM, MAARTEN, CLARA H. MULDER et PETER HOOIMEIJER (2001). « Local underemployment and the discouraged worker effect », *Urban Studies*, 38 (10), p. 1733-1751.
- VAN MANEN, MAX (2002). « Phenomenology online », University of Alberta. Edmonton. [en ligne] [www.phenomenologyonline.com] (consulté le 01-06-2006)
- VANDELAC, LOUISE (1981). « "... Et si le travail tombait enceinte???" Essai féministe sur le concept du travail », *Sociologie et sociétés*, 13 (2), p.
- VATZ-LAAROUSSI, MICHÈLE (2001-a). « Le découpage du champ de la recherche interculturelle par les politiques », *ARIC*, Bulletin No 36, p. 4. [en ligne] [<http://www.unifr.ch/ipg/sitecrt/ARIC/Publications/Bulletin/Sommaire36/Som36.htm>] (consulté le 15-08-2005)
- (2002). « Réfugiés musulmans en Estrie : histoires, stigmatisation et stratégies », *Les relations ethniques en question. Ce qui a changé depuis le 11 septembre 2001*, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, p. 95-112.
- (2003). « Des familles citoyennes ? Le cas des familles immigrantes au Québec », *Nouvelles pratiques sociales*, 16 (1), p.
- (2004-a). « Pour un observatoire pan-canadien de l'immigration dans les zones à faible densité d'immigrants », *Communication présentée à la 7e conférence nationale de Metropolis, 25 au 28 mars 2004, Montréal*.
- VATZ-LAAROUSSI, MICHÈLE et JOHANNE CHARBONNEAU (2001). « L'accueil et l'intégration des immigrants : à qui la responsabilité ? Le cas des jumelages entre familles québécoises et familles immigrantes », *Lien social et Politiques - RIAC*, 46, p. 111-124.
- VATZ-LAAROUSSI, MICHÈLE, MARIA ELISA MONTEJO, DIANE LESSARD et MONICA VIANA (1995). « Femmes immigrantes en région : une force pour le développement local? », *Nouvelles pratiques sociales*, 8 (2), p. 123-137.
- VATZ LAAROUSSI, MICHÈLE, LUCIE PÉPIN et LILYANE RACHÉDI (2002). *Accompagner des familles immigrantes : paroles de familles, principes d'intervention et moyens d'action*. Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec, 83 p.

- VATZ LAAROUISSI, MICHÈLE, PIERRE-ANDRÉ TREMBLAY, L. CORRIVEAU et M. DUPLAIN (1999). *Les histoires familiales au coeur des stratégies d'insertion : trajectoires de migration en Estrie et au Saguenay-Lac-St-Jean : rapport de recherche présenté au Conseil québécois de la recherche sociale, subvention no RS-2834*. Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec, 232 p.
- VATZ LAAROUISSI, MICHÈLE, UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE. COLLECTIF DE RECHERCHE SUR LES FEMMES ET LE CHANGEMENT, SERVICE D'AIDE AUX NÉO-CANADIENS et QUÉBEC (PROVINCE). CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1996). *Femmes immigrantes à Sherbrooke : modes de vie et reconstruction identitaire*. Collectif de recherche sur les femmes et le changement Faculté des lettres et sciences humaines Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec, 261, 13 p.
- VAULT.COM (2003). « Internet Career Information. Discussion Topic : "Age and Overqualified - Job Search" (Jan 1, 2003) ». [en ligne] [www.vault.com]
- VERTOVEC, STEVEN (2002). « Transnational Networks and Skilled Labour Migration », *Ladenburger Diskurs 'Migration'*, Gottlieb Daimler - und Karl Benz-Stiftung, Ladenburg, 14-15 February 2002. Migration und Entwicklung - GTZ (Migration and Development). 15 p. [en ligne] [http://www2.gtz.de/migration-and-development/download/steven-vertovec.pdf] (consulté le 03-04-2003)
- VILLE DE SHERBROOKE (2004). *Politique d'accueil et d'intégration des immigrants (en ligne)*. 27 p. [en ligne] [www.ville.sherbrooke.qc.ca] (consulté le 09-09-2005)
- WALDINGER, ROGER (1999-b). « Network, Bureaucracy, Exclusion : Recruitment and Selection in an Immigrant Metropolis », in Frank Bean and Stephanie Bell-Rose (éd.), *Immigration and Opportunity: Race, Ethnicity, and Employment in the United States*, Russell Sage Foundation, New York, p. 228-259. [en ligne] [www.sscnet.ucla.edu/soc/faculty/waldinger/articles/seven.pdf] (consulté le 05-03-2002)
- WALDINGER, ROGER, MEHDI BOZORGMEHR, NELSON LIM et LUCILA FINKEL (1998). *In Search of the Glass Ceiling: The Career Trajectories of Immigrant and Native-born Engineers*. The Ralph and Goldy Lewis Center for Regional Policy Studies, Working Paper Series. Paper 28, January, 16 p. [en ligne] [http://repositories.cdlib.org/lewis/wps/28/] (consulté le 05-03-2003)
- WALDINGER, ROGER et MICHAEL LICHTER (2000). *Whom Employers Want*. Seminar Paper, University of Kingston, Harvard., 54 p. [en ligne] [www.ksg.harvard.edu/inequality/Seminar/Papers/Waldinger.PDF]
- WALTON-ROBERTS, MARGARET (2004). *Regional Immigration and Dispersal: Lessons from Small- and Medium-sized Urban Centres in British Columbia*. Edmonton Vancouver Center of Excellence. RIIM - Research on Immigration and Integration in the Metropolis. Paper presented at the 6th National Metropolis Conference, March 21-24th 2003, Working Paper Series, no.04-03, February, 31 p.
- WANNER, RICHARD A. (1998). « Prejudice, Profit, or Productivity: Explaining Returns to Human Capital Among Male Immigrants to Canada », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, XXX (3), p. 25-55.
- WEISS, YORAM, ROBERT M. SAUER et MENACHEM GOTLIBOVSKI (2000). « Immigration, Search and Loss of Skill », *Tel Aviv University, Hebrew University of Jerusalem and Academic College of Tel-Aviv-Yaffo*, p. 49.
- WILPERT, CZARINA (1988). *Entering the Working World. Following the Descendants of Europe's Immigrant Labour Force*. Gower, Aldershot, Brookfield USA, Hong Kong, Singapore, Sydney, 181 p.
- WONG, LLOYD L. et MICHELE NG (1998). « Chinese Immigrant Entrepreneurs in Vancouver: A Case Study of Ethnic Business Development », *Canadian Ethnic Studies/ Études ethniques au Canada*, XXX (1), p. 65-85.
- WOOLCOCK, MICHAEL (2001). « The Place of Social Capital in understanding Social and Economic Outcomes », *ISUMA - Canadian Journal of Policy Research / Revue canadienne de recherche sur les politiques*, 2 (1), p. 11-17. [en ligne] [http://isuma.net/v02n01/woolcock/woolcock_e.pdf] (consulté le 15-02-2002)
- WOTHERSPOON, THERRY (2001). *Relations among Informal Learning, Educational Credentials, and Work Transitions among Immigrants. Progress Report*. University of Alberta, September 2001. Tiré du site Internet de Metropolis, 3 p. [en ligne] [http://pcerii.metropolis.net/virtual%20library/ProgressReports/2001/wotherspoon01.pdf] (consulté le 07-03-2003)

- WRENCH, JOHN, ANDREA REA et NOURIA OUALI (1999). *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market. Integration and Exclusion in Europe*. MacMillan Press and St.Martin's Press, London and New York, 274 p.
- YOUNG, IRIS MARION (1990). *Justice and the politics of difference*. Princeton University Press, Princeton, N.J., 286 p.
- ZUBIN, AUSTIN et MARIE ROCCHI-DEAN (2006). « Bridging education for foreign-trained professionals: the International Pharmacy Graduate (IPG) Program in Canada », *Teaching in Higher Education*, 11 (1), p. 19-32.

ANNEXES :

Annexe 1 : Description du C.I.E. Laurentides

Fondée en 1984, cette organisation sans but lucratif offre des services en employabilité auprès de populations diverses sur le territoire des Laurentides. Dans le cas des personnes immigrantes, de deux à trois conseillers en emploi offrent un service spécialisé pour les résidents dans la région (entre 200 et 300 personnes rencontrées chaque année) et deux autres un service dans le cadre du volet « attraction » de la politique de régionalisation de l'immigration. Ces services sont financés principalement par Emploi-Québec et le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Centre d'intégration en emploi Laurentides

Déclaration de services

Mars 2004

Le Centre d'intégration en emploi Laurentides

L'historique

Le Centre d'intégration en emploi Laurentides est un organisme privé, sans but lucratif, créé en 1984. La dénomination sociale d'origine de la corporation était le Centre de recherche d'Emploi Laurentides (CREL). En collaboration avec Développement ressources humaines Canada, le CREL a mis en place des sessions de « Club de recherche d'emploi » dont l'objectif était d'aider les chercheurs d'emploi de la région à acquérir les connaissances et les habiletés requises pour faire une recherche d'emploi efficace.

Par la suite, le CREL s'est implanté dans les régions de Lanaudière et de Laval ajoutant de la sorte deux nouveaux « L » à sa raison sociale (CRELLL). À la fin des années 80 et au cours des années 90, il a développé d'autres services avec la collaboration des Centres travail Québec et de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. À cette gamme de services se sont ajoutés les Comités de reclassement de la main-d'œuvre mise à pied lors de fermeture d'entreprises et les services de préparation à l'emploi des personnes immigrantes ce dernier service étant offert sur l'ensemble du territoire régional.

En 1998, le CRELLL devient le Centre d'intégration en emploi Laurentides (C.I.E. Laurentides) confirmant de la sorte la volonté de la corporation de concentrer son action sur le territoire des Laurentides. Financé principalement par Emploi-Québec et le Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, il consolide quatre places d'affaires localisées à Lachute, à Saint-Jérôme, à Sainte-Adèle et à Sainte-Agathe où il offre depuis, une gamme variée de services en employabilité. Il poursuit également son programme régional d'aide à l'intégration en emploi des personnes immigrantes.

Notre mission

Dans la perspective de contrer l'exclusion sociale et le chômage, le C.I.E. Laurentides a comme mission d'aider ses clients à acquérir les connaissances et les habiletés requises pour faciliter leur intégration socioprofessionnelle.

Les principes et les valeurs qui guident notre action

Au Centre d'intégration en emploi Laurentides, les principes et les valeurs suivantes guident notre action et colorent les rapports que nous entretenons avec notre clientèle et nos partenaires :

- Notre clientèle est la raison d'être de notre corporation et des services que nous y offrons.
- Le respect de chaque client, la reconnaissance de son individualité, de ses valeurs, de ses droits et de son potentiel d'être l'artisan principal de son devenir inspirent notre approche professionnelle et les services que nous lui offrons.
- Nous travaillons de concert avec les partenaires institutionnels, d'affaires et communautaires, des collaborateurs de première importance dans l'amélioration du mieux-être de nos clients.
- Les membres de notre personnel constituent la plus importante source de dynamisme du C.I.E. Laurentides ; ils sont dignes de reconnaissance et de respect.

Nos engagements

Dans le cadre des services que nous offrons à chacun de nos clients, il nous importe

- de respecter le droit du client à ses valeurs, à ses aspirations et à ses choix;
- d'encourager son autonomie pour qu'il soit le maître d'oeuvre de sa démarche d'employabilité;
- de lui fournir les outils et la documentation adéquates;
- de lui permettre de participer à l'évaluation des programmes et des services que nous lui offrons.

En regard de l'échange d'information que nous partageons avec lui, il nous importe

- de l'écouter avec attention et ne recueillir que l'information nécessaire pour bien comprendre sa demande, son point de vue ou les renseignements qu'il nous communique et ce, dans le seul but de lui assurer des services adaptés à ses besoins ;
- d'utiliser un langage simple et clair qui facilite sa compréhension ;
- de l'informer sur les objectifs du programme auquel il est inscrit, sur les modalités de réalisation, sur les conditions de succès et sur le rôle et les responsabilités qui seront les siennes;
- d'assurer la confidentialité des renseignements qu'il nous communique ou qui sont consignés dans son dossier.

En regard de notre compétence, il nous importe

- de tenir à jour nos connaissances et nos pratiques relatives aux programmes et services que nous offrons;
- de participer à des sessions de formation propres à consolider notre savoir faire et notre savoir être;
- de profiter d'un support et d'un encadrement professionnel constant.

Nos services

Club de recherche d'emploi

Session intensive de trois semaines qui permet au groupe de participants d'intégrer les connaissances utiles et de mettre en pratique les différentes techniques propres à faciliter leur intégration en emploi.

Stratégie de recherche d'emploi

Service de coaching individuel ou de groupe portant sur un ou l'autre des aspects relatifs à une recherche d'emploi efficace. Les thèmes traités sont choisis selon les besoins spécifiques de chaque client.

Counseling d'emploi offert à des clientèles spécifiques

Service qui comprend l'identification des besoins singuliers de la clientèle, l'analyse de la situation d'employabilité et des facteurs qui la conditionnent, l'élaboration d'un plan d'action personnalisé, la précision de choix de carrière, l'étude et l'exploration du marché du travail pertinent et les techniques appropriées de recherche d'emploi. Si requis, ce service permettra également d'identifier la formation ou le perfectionnement approprié.

Le service de counseling d'emploi est offert :

- Aux chefs de famille monoparentale,
- Aux personnes de quarante-cinq ans et plus,
- Aux personnes immigrantes.

Counseling d'orientation

Service d'orientation professionnelle destiné aux personnes qui désirent préciser ou confirmer un choix de carrière en regard de leurs valeurs, de leurs intérêts, de leur personnalité, de leur situation personnelle et professionnelle et des domaines d'emploi appropriés.

Stages rémunérés en milieu de travail

Service destiné à des personnes immigrantes qui, par un stage en milieu de travail, ont l'occasion de mener à bien leur projet d'intégration en emploi et d'insertion dans la communauté d'accueil qu'elles ont choisie.

Annexe 2 : Les catégories d'immigration

Au Québec, les immigrants sont admis selon trois grandes catégories d'immigration¹⁴⁶. Les principales catégories juridiques sont les suivantes (Bibeau *et al.*, 1992; Fortin, 2002; MCCI, 1991; Renaud *et al.*, 2001) :

La catégorie indépendant: Depuis 1978, le Québec détient un pouvoir exclusif dans la sélection des immigrants indépendants, les autres catégories relevant toujours de juridiction fédérale. Les indépendants représentent près de 60% des migrants admis au Québec. Ils sont des ressortissants étrangers âgés de 18 ans et plus (notamment les immigrants indépendants, entrepreneurs, travailleurs autonomes, investisseurs, parents aidés avec aptitudes d'employabilité) qui font une demande de certificat de sélection pour eux-mêmes à titre de requérants principaux ainsi que pour les personnes à charge qui les accompagnent. Ils sont sélectionnés sur la base de leurs qualifications professionnelles et un ensemble d'autres facteurs mesurant leur capacité d'intégration à long terme (âge, éducation...). Les indépendants sont pleinement soumis à la grille de sélection mise en place par l'État québécois et sont spécifiquement visés par les objectifs de la politique d'immigration de la province. Cette grille de sélection est basée sur un système de pointage selon les caractéristiques suivantes : l'instruction, l'âge, les acquis linguistiques, les compétences et l'expérience professionnelle, la présence au Québec de parents ou d'amis, les qualités personnelles et la motivation. La connaissance du français, la profession du conjoint et la présence de jeunes enfants contribuent à l'octroi de points 'bonis' (Renaud *et al.*, 2001 : 173). À cela, rajoutons qu'ils se doivent d'avoir un bilan de santé satisfaisant.

La catégorie famille : Les individus de la catégorie famille sont parrainés, pour une durée variable (environ 3 ans selon le lien de parenté), par un proche parent, citoyen canadien ou résident permanent, i.e. conjoint, fiancé, parents (âgés de plus de 60 ans), grands-parents et enfants (mineurs et non mariés ou étudiants). Ces immigrants ne sont pas soumis aux critères de sélection mentionnés ci-haut, exception faite du bilan médicale (et enquête de sécurité). Cette catégorie représente environ 30% des migrants qui s'établissent au Québec.

La catégorie réfugié : Un réfugié est une personne qui, se trouvant hors du pays dont elle a la nationalité et où elle réside habituellement, ne veut ou ne peut y retourner parce qu'elle craint, avec raison, d'y être persécutée du fait de sa religion, sa nationalité, son appartenance à un groupe social, ses opinions politiques. Les réfugiés peuvent aussi être parrainés et le parrainage est d'une durée d'un an. Cette catégorie représente environ 15% de la population. Nous distinguons aussi à l'intérieur de cette catégorie les **réfugiés « publics »** ou les **réfugiés sélectionnés**. Pour le second volet de la politique de régionalisation, « l'installation des

¹⁴⁶ Ces catégories administratives varient selon les époques. Celles-ci sont en vigueur depuis plus d'une décennie maintenant. À titre d'exemple, le temps de parrainage des membres « familles » a été réduit de dix à trois ans il y a une quinzaine d'années déjà (Fortin, 2002)

réfugiés sélectionnés dès l'étranger vers les régions du Québec », le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC, autrefois MRCI) a reçu du gouvernement fédéral le pouvoir de sélectionner un certain nombre de réfugiés à l'étranger (réfugiés publics : c'est-à-dire réfugiés accueillis à la charge de l'état) (MRCI, 2004-d). Chaque année, environ 1800 réfugiés de cette catégorie sont destinés dès l'étranger vers les régions, ce qui représente 7% de l'immigration au Québec (MRCI, 2003-b). À ce titre, le MICC a en contrepartie la responsabilité d'offrir un soutien à leur accueil, assumé par un réseau d'organisations communautaires en région, conjointement avec le gouvernement québécois. Une proportion de ces réfugiés est donc installée dans des villes dotées d'une infrastructure d'accueil (par exemple Sherbrooke, Hull, Québec, Joliette, St-Jérôme).

Admissibilité aux mesures d'employabilité` :

En regard à l'admissibilité au service d'aide à la recherche d'emploi et aux mesures d'employabilité du gouvernement du Québec, tout immigrant ayant un statut régularisé est admissible. Les résidents permanents ou les réfugiés qui ont obtenu l'acceptation du statut de réfugié au sens de la Convention. Ces personnes sont admissibles aux différentes mesures gouvernementales telles que les mesures de formation et de soutien à l'intégration en emploi d'Emploi-Québec. Pour un réfugié accepté au sens de la convention, ce sera aussi le cas même si celui-ci n'a pas encore le document de la résidence permanente. Ils sont assurés, outre exception, qu'ils recevront la résidence, ce n'est plus qu'une question de temps. Sont donc exclus les demandeurs d'asile qui sont en attente de statut ou dont le statut n'a pas été reconnu.

Annexe 3 : Citations originales en espagnol

1. entonces, además uno viene con una profesión con unas cosas que le reconocen, quiere decir que uno es apto para desempeñarse. Osea, en eso yo veo un poquito de incoherencia en que el idear un programa más especializado para los profesionales, porque yo miro que de pronto para una persona que no sea profesional es más fácil porqué? Hombre!! (Margreth, directrice et éducatrice, a eu un petit contrat de remplacement quelques semaines comme éducatrice, aujourd'hui sur la sécurité du revenu)
2. comenzamos ya las vueltas para buscar empleo y viene la, digamos lo que para todo inmigrante es la primera crisis. Darse cuenta de que no puedes encontrar, el inmigrante profesional, que muy...darse cuenta que es muuucho más largo el recorrido que tienes que hacer antes de poder ubicarte en lo que hacías, si existe la posibilidad. (Mercedes, directrice et enseignante, aujourd'hui enseignante).
3. Que es subjetivo, no podemos decir a todo mundo le pasa esto. Si, no no se puede, depende, es subjetiva porque depende de cada persona. [...] depende de la experiencia de cada persona finalmente, yo conozco personas que aquí llegaron con X semestres en una carrera específica, pero dijeron 'yo no voy a continuar y no me siento frustrado. Voy a parar en una fábrica, voy a montar...con la idea de montar una empresa y me voy a sentir igualmente feliz que como si hubiera terminado mi carrera'. Hay otros para los cuales si no termina la carrera es haber tenido una pérdida de tiempo que nunca más en su vida va a poder recuperar con nada de lo que haga. Es tan subjetivo, depende tanto de cada persona, tanto de cada persona, hay personas que son capaces de hacer lo que decíamos la semana pasada, de reorientar la carrera. 'Yo no puedo hacer eso pero puedo hacer lo más cerquita posible, puedo arrimarme, y me voy a sentir igualmente feliz'. Porque tenemos que hablar de eso no? Osea, realmente es el confort de la persona consigo misma no? El autoestima de la persona a la que...hay personas que se van a ver totalmente afectadas y hay otras que no, entonces es...sí realmente es subjetivo, hay personas que lo hacen sin protestaciones, que ven posibilidades de hacer otra cosa, y van a decir : 'Ay! si yo hice tantos semestres y cambié por esto pero soy tanto o más feliz'. Es como el que empieza a hacer una carrera, no le gustaba y cambió en el último semestre y se dio cuenta que no era lo suyo, cambió, no perdió aprendió muchas cosas, pero no. Eso es muy, muy subjetivo, en el colombiano especialmente. (Mercedes)
4. Yo digo que no porque bueno, hombre, yo soy licenciada aquí me dan un bacc en lo mismo, tres años de universidad dos años de cégep, nosotros no vamos al cégep allá [en Colombia], es la misma cosa. La experiencia, yo paso mi experiencia, me piden mis documentos me la valen, ahora por ejemplo que tuve mi la experiencia, a mi no me pagaron menos que una educatriz [...], o al menos en dinero es lo mismo, entonces no yo. (Margreth, directrice et éducatrice, a eu un court remplacement comme éducatrice, aujourd'hui sur la sécurité du revenu).
5. De pronto yo entiendo, son muy diferentes los historias ves? [...] Yo soy razonable porque igualmente yo soy educatriz en mi área pero habrá muchas cosas que de pronto no sé. Pero yo digo que afuera de eso, lo que yo pienso que ahí es como lo que te digo eso, hay una inutilización de la mano de obra capacitada en Québec. Hay gente que puede trabajar y que...no estamos haciendo nada, y no estamos haciendo nada [...] (Margreth)
6. porque como te digo yo si me dicen : 'vete a trabajar y te vamos a pagar 8 dólares la hora'. Yo digo : "bueno, 8 dólares la hora tengo que trabajar para ganarme 64 dólares, cuánto me descuenten, cuántos son los descuentos, tengo que pagar guardería de mis hijas, mis hijas van a comer mal, yo no voy a tener mínimo tiempo para estar con ellas, porque cuando llegue a las 4 o 5 de la tarde voy a estar cansada de 8 horas de trabajo. No es como ahorita que mis hijas llegan y quieren jugar conmigo yo me pongo a jugar con ellas, porque son niñas quieren jugar, porque tengo tiempo para ellas. Todas esas cosas uno hace una comparación y yo digo son 64 dólares de lo que me pagan, más lo que tengo que pagar por la guardería de la otra y de la otra, en último en el mes me va a dar casi que lo mismo que recibo en l'aide sociale [...] (Margreth)

7. Del trabajo actual [...] pues mi gran satisfacción es estar ya en un medio formal, con programas, director, compañeros de trabajo, alumnos regulares ehhhh material didáctico, un medio absolutamente regular, formal. Es tener esa oportunidad, es la gran satisfacción, digamos, de probar la academia nuevamente. (Mercedes, directrice et enseignante, aujourd'hui enseignante à temps partiel).
8. « Las carreras profesionales no dependen sólo de tener los títulos adecuados, sino también de participar en la cultura empresarial de la institución en la que se trabaja. Cuentan otros elementos más difusos, menos explícitos, pero que las mujeres han reconocido como necesarios para acceder a puestos gerenciales y cuya falta de manejo es vista por ellas como una desventaja y obstáculo importantante. » (Mauro, 2004: 40)
9. El tratar de empezar a trabajar en algo, en que a uno le ayude más que a trabajar, y puede que suene así bueno 'yo me voy a regalar, voy a regalar mi trabajo porque sé que me van a explotar' y lo sabe uno, que lo van a poner a trabajar al 150%, pero lo que yo voy a ganar es estar escuchando quebeois todo el tiempo, hacerle preguntas al señor y tratar de saber lo máximo posible en el tiempo que tengo, eso es lo que yo voy a estar ganando, eso es lo que voy a estar ganando. De hecho yo nunca coloco en un CV que yo estaba trabajando en las piscinas, que estuve en [tal empresa] limpiando bureaux, bueno todo eso, pero....pero eso son las ganancias, las ganancias que van quedando (Jaime)
10. Entonces es la transición [...] la transición sea de mirar qué quiero y hacia dónde puedo ir, ya que me dan un ayuda para poder estudiar. Entonces el descubrirse una mismo, ya dentro de un medio y proyectarse hacia un futuro, es una parte bien importante ehhhh, y que es muy difícil a veces de hacer (Jaime)
11. Humillación, lloré.....hubo días donde lloraba...pero....pero cuando lloraba y recogía un pepino más entendía que mis sueños eran más grandes que recoger pepinos, entonces siempre mantuve la esperanza de un futuro mejor, ahí mhhhhhhh.....ahí.....ahí creo que cumplí mi ciclo. Recogí manzanas, al otoño ya...y entendí que ese era el último año que trabajaba otra vez, no trabajaba más. (Jeronimo)
12. Pero dos años es razonable Marie-Jeanne, dos años es razonable para decir que de todas maneras en esos dos años hubo evolución, es diferente.
13. Marie Jeanne, entendí que en Canadá, no, los títulos son nada, simplemente un cartón porque los humanos que yo conozco en el medio, están llenos de....cartones [...] conozco a otra persona que tiene como 6 carreras, la locura, pero es la persona más sencilla del mundo entero, no tiene ni sus cartones como la cultura nuestra que es estamparlo, aquí no, es el humano que vale, me parece que hay una parte más humana en muchas cosas cierto? Es un, es un, es una vida más real. [...] Sí porque nosotros vivimos mucho allá de la apariencia del, cierto?, del estatus, del estandard, de una cantidad de cosas, mais aquí sabes que? La persona que tiene dinero...es tal vez la sociedad que yo buscaba cierto, que yo tal vez te dije, es la que yo anhelo en mi país, sueño porque yo sé que eso no lo voy a alcanzar. Aquí una persona rica te atiende, si le caes bien y eres buena gente y no pasa nada, no necesita preguntarte cuánto tienes, ni dónde vives, ni nada...todas esas cosas no importan. En mi país eso importa demasiado, entonces ehhhhhh, si me encantaría pero me siento cansado para ir a la universidad, te lo confieso. Porque a veces siento frustración de saber mucho más que muchos de aquí, y simplemente vuelvo al mismo tema, es un cartón.
14. Las familias de la iglesia, no a uno lo toman por lo que uno es y punto no? No hacen: AH! Tu eres maquinista? Ah, no. También es el hecho de ser maquinista no es que sea un...ni abogado, no, no, ni siendo abogado, ni siendo doctor [...] Tal vez lo más importante es la forma de uno de ser, si uno es bueno o no es bueno, si uno es egoísta [...] (Jaime)
15. Tuvimos la posibilidad de mirarnos hacia adentro, para ver lo que realmente lo que queríamos. De eso así uno tenga 50 años, cuando uno tiene un chance de volver a ser un borrón y cuenta nueva, dónde?, cuándo? (Jaime)

16. Entonces es como la necesidad de todos, yo misma, yo misma me exploré mis cosas, y aprendí muchas cosas, cuando íbamos a la oficina de los inmigrantes [C.I.E. Laurentides], lo de la, la "recodación" de la carrera por ejemplo; desde mis funciones administrativas en educación pero yo que podía hacer? Qué posibilidades tenía para, para sin cambiar totalmente la profesión, reorientarla. Esa palabra yo la encuentro muy válida, la reorientación de la carrera me parece un término técnico que aprendí aquí que me encantó, porque es una realidad. (Mercedes)
17. el futuro si, yo dejo mucho en manos de Dios el futuro (Jaime)
18. [ella me dice] a vos no te protege un ángel, sino toda una legión de ángeles [...] cuando yo quiero hacer unas cosas llegan otras mejores y para mi, como dices vos eso es increíble y yo...y yo ni me vanaglorio con eso ni me aproveche de eso, yo digo que las cosas lleguen. (Federico)
19. Hay personas de las que llegan, que a pesar de su posición, o de la posición que tenía allá, uno ve que son realmente emprendedoras, entonces tu dices bueno eso le da a uno como ánimos. Que se ve que si este lo hace, que fueron a limpiar una casa, yo sería incapaz, para que voy a hacer sincera con ellos, [...] el aseo en una casa, pero hay personas que lo hicieron y de todas maneras uno dice, bueno les admiro mucho, las admiro muchísimo, tienen todo mi respeto. Y más si, habiendo tenido una buena vida, una buena posición, les tocó hacerlo, las admiro muchísimo (Mercedes)
20. Sí, linda, marcando, muy lleno de satisfacción y orgullo. Porque con mucha humildad asumí todo eso cierto, recogí fresa, recogí pepino, recogí ehehh empaqué lechuga. Mhmhmhmh, tuve una bonita experiencia, de respeto a los derechos humanos, porque existe la explotación en Siglo XXI. (Jeronimo)
21. Depende de la profesión. Yo te podría decir que es depende de la profesión, si la profesión fuera medicina o ingeniería o bueno...una profesión que pueda ser universal que no tenga que ser específicamente de acá, si es...si da como...da qué pensar...del que no se pueda realizar a donde uno va. Ahora si es un médico, que viene del exterior con esas profesiones uno no sale, y llega.. y se va a instalar a Québec, es por alguna razón no porque haya estado mal en su medicina o que le esté yendo mal en su sitio de residencia si no que es por una razón mayor, entonces ahí se entraría ver su pasado, y se entraría a ver el porqué pero si es problema político, seguro que...viene estará deseando continuarlo, si es un ingeniero, si es un arquitecto.... no la arquitectura tiene ciertos cambios, que si es un médico. Otras carreras como por ejemplo, administración de empresas, humanistas: derecho, que ya son mucho más locales ya es mucho más difícil [...] (Jaime)
22. yo diría fulanito a ojos cerrados podría venir, si me preguntan, si se podría venir porque realmente un licenciado aquí tiene posibilidades, casi que inmediatas. Y si es un licenciado en lenguas, más fácil.
23. Yo tengo otra amiga que es psicóloga, por ejemplo; y otra licenciada en sociales y no es la misma circunstancia, la licenciada en sociales puede llegar a obtener su licenciada pero tiene que hablar francés. Y la... y es psicóloga pero también es licenciada ahora que me acuerdo en sociales, ella es profesora también, y era la psicóloga. Ehhh encuentra un empleo de psicología no, nada que ver, nada que hacer, muy, muy lejos de... [...] (Mercedes)
24. Inclusive para cualquier trabajo, pinche trabajo que uno haga así sea el de lavar losa, el de lavar platos y....uno necesita el francés quebecois. (Jaime)
25. Ehh, tratar de ubicarse en lo que uno considera es, es su límite más bajo, bajo pues, no malo, más bajo que. Y para empezar no? Para comenzar cuál va a ser su colchón pues para arrancar, ese es un proceso, poder definir yo puedo comenzar de aquí, yo puedo comenzar de allá sin que, sin que mi autoestima se vea muy estropeada. Sin que mi orgullo se vea demasiado (risas)... son demasiadas cosas, especialmente para el que es profesional. [...] Que llegan los momentos en que dice: bueno, hay que hacerlo, osea si se es inmigrante es una, es un momento por el cual todos tenemos que pasar y es hacer algo que, que no nos

gusta hacer, que jamás pensamos hacer, jamás pensamos tener que sobrevivir de esa manera, haciendo ese trabajo, pero que nos tocó, entonces la cuestión es asumirlo sin mucha amargura (risas). Que no, no dejarme afectar por la, no dejarme sobrepasar de pronto te afecta pero no te sobrepasa, no dejarte sobrepasar por las circunstancias (Mercedes)

26. que yo digo hay que sumergirse en el sistema porque tu no puedes pelear con un sistema. Cómo me sumerjo, utilizando la estrategia, entonces yo reúno los míos y lucho por los míos, porque si no voy a...los otros no me van a dar espacio..si me hago entender? Es como la manera, ah!!! Ok entonces las cosas son así ok. (Jeronimo)
27. Uno sabe que a todo mundo le va a tocar [limpiar casa, trabajar en lo que sea], hay etapas que vas a tener que pasar (Mercedes)
28. Ese la, la, descalificación básica es el idioma, de conocimientos, yo considero de que muchos profesionales que llegan acá con una riqueza espectacular, pero por ese mismo encuadramiento que tiene, no dejan que la gente pueda aportar, sino que tiene que acoplarse a lo que hay. En esa parte lo veo, ehhhh, yo creo que todos hemos llegado con el afán de trabajar, y como escalar rápidamente hasta donde estábamos y más, pero personas que han tenido que dejar su...administración, su derecho, su...no importa qué profesión para lavar platos, porqué? Porque es lo único que se ofrece, es lo único que hay.
29. Yo pensaría que debería haber, como aunque en sé que aquí en Saint-Jérôme no se puede, no se si exista en Montreal, son unos cursos de franciscación como idioma como tal, pero también con un lenguaje técnico. Que pudiese haber...ok 5 niveles de francés básico como la hay, para un nivel intermedio, pero ojalá que fuera Quebecois, no internacional y unos 3 a 5 niveles más por profesiones para tener el vocabulario y la escritura, prepararlo. Puede ser un poquito más de tiempo, un poquito más de inversión pero la gente estaría más contenta y estaría mejor ubicada. La otra es hacer...los stages, las pasantías que dirían, pienso yo, cómo aprende uno? Por la práctica. Eres abogada, ven para acá a un gabinete o alguna cosa, trabaja aquí, no lo hay o no se siente o puede haber otra cosa, puede haber...Hay muchas cosas que...cada persona desarrolla tantas cosas que uno no sabe, yo soy profesora desarrollé la administración y no soy administradora. Tu eres sociológica, no? (Karla)
30. K: Y no es más claro el saber que con el curso que hago, mis compañeros son realmente de New Brunswick de Ontario y han sufrido lo mismo que yo. Que nos les valen tampoco los estudios.
MJ : son inmigrantes también?
K : Se consideran como inmigrantes
MJ : Ah! Porque estudiaron aquí?
K : Porque estudiaron en New Brunswick o en Ontario pero eso es ilógico son canadienses, que no digas yo vine de Colombia, ok. Pero que una persona a media hora de Saint-Jérôme está....y no le valen...eso para mi no (Karla)
31. Conseguir un trabajo en su oficio, ese es el reto (Karla)
32. Todos han seguido trabajos en sus...en sus oficios originales?, yo creo que somos muy pocos los que hemos conseguido, porqué? Si hay empresas aquí porqué no se contratan?, porqué yo sé que hay economistas, y buenos, por lo que hemos visto, están trabajando como obrero, teniendo la capacidad...las matemáticas...los números son iguales aquí y en Cafarnaún. Y porqué no, no porque no? Esa es la pregunta. (Karla)
33. Mhhhh como uno no se puede expresar fácilmente en francés, entonces se empieza a tratar tal vez como discapapé como si tuviera ciertas limitaciones.
34. No te hiere, no te saca sangre pero al menos no físicamente, pero en el alma sí y la moral también. Entonces es lo que uno encuentra como un poco difícil de superar. Lo mismo se presenta en el trabajo, a

ese punto ha llegado, lo mismo se presenta, depende de la humildad con lo que uno lo tome, el primer año; por ejemplo, no es fácil, no es fácil de proponer y de que las ideas sean aceptadas, depende de la paciencia que uno tenga, de la humildad, de la fortaleza mental porque se necesita mucho para no apabullarse, y del apoyo, en este caso; por ejemplo, del apoyo de la directora para mi fue esencial [...] ella me dio mucha participación. [...] y ella tomó la idea de maravilla, y la valorizó [...] pero entrar con las ideas, de participar, de ser escuchado es muy difícil, es muy difícil. [...] Realmente es un poco de menosprecio, la verdad la expresión es menosprecio. La realidad es esa, de pronto...es más puedes estar, podemos estar sentados 5 y dar una idea, y el otro darla enseguida, es la misma idea, y es tu idea, no la idea de...si me entiendes? Es en ese sentido se necesita mucha paciencia porque uno sabe que puede cosas que se han ganado, son ocasiones que la gente no...eso depende también, depende de muchas cosas, en todo caso la posibilidad de sobrevivir está en la tranquilidad que tenga uno para asumir cada uno de esos pequeños golpes, pues no dejar que me, como decíamos en el español vulgar: que me resbale, pasó derecho, no me dejé tocar por las circunstancias, pero que es un acto de violencia, sí, es una forma de violencia [...] Son impresiones pero están ahí, están ahí, yo lo llamo, es eso, yo lo llamo, a su manera es una manera de discriminación más pasiva, no es agresiva: ay! no te queremos porque no....pero el hecho de ignorar, de levantar un muro aquí mi muro que sea de vidrio, muy limpio, muy bonito, en todo caso el otro está allá y tu acá, es muy evidente. Para mi ha sido muy evidente, y en los trabajos se ve eso, sobre todo pienso yo los trabajos de ese tipo intelectuales, de todas maneras...[...] Es una, cómo se dice?...se me olvidó el término, pero...es el prejuicio de todas maneras no? El prejuicio de que si yo, como inmigrante, te digo podemos hacer esto, me van a decir usted de un país subdesarrollado, el mio es un país desarrollado, ese tipo de cosas. La respuesta es todo el tiempo, pero aquí lo hacemos así [...] (Mercedes)

35. Porque eres quebequense, un extranjero pasan muchas cosas que ustedes no se imaginan [...] Y hay una cosa que a mi me gustaría que fuera claro, cuando uno es nuevo en un país, abusan, se aprovechan. [...] y otra cosa fue como uno no sabe sus derechos, en esa parte no, no hay buena guía, no no no se imaginan que la gente pueda abusar (Karla)

36. en el curso de francés cuando estábamos más en clases, hablando que quién quería hacer cada personas y tal y tal. Entonces yo quiero enseñar, y la profesora fue muy arrogante y me dijo: Y usted dónde piensa trabajar? Pues uno debe empezar siempre por el colegio, aunque yo vengo de universidad, pero yo sé que tengo que empezar de abajo, abajo, tengo que empezar por colegio, luego por cégep, luego llego a la universidad. Me dijo: Mire olvidese de eso, deje de soñar, caiga en la realidad, si yo que soy profesora de francés con doctorado y no he podido entrar al colegio, cómo será una inmigrante que ni siquiera habla francés va a lograr un puesto en el colegio? (Karla)

37. De hombre como tal, yo soy capaz de hacer lo que sea en la vida. [...] Me construyo lo mío, por decir construyo lo mío, es lo mío, lo que soñaba en mi vida, tengo que ponerle todo porque vivo en un nivel en donde si yo no muevo la máquina, la caída es más dura que la que tu puedes tener si la máquina no la mueves, osea la afectación es mucho mayor. Me cuesta trabajo [...] Ok es el punto de vista humano, el punto de vista social me parece que es absolutamente absurdo, cierto? Es absurdo porque pensaría yo de que soy un ser individual y de cómo individual surgi, por mi propia capacidad, por mis propios recursos, mas no porque el sistema, me haya puesto ahí pero....no. Fue tal vez más por mi propio deseo de hacer las cosas, tanto así que estoy montando una empresa, Marie Jeanne, donde no he tocado del gobierno para un peso, ni el banco, estoy utilizando mis propios recursos. Mis propios recursos hechos, con el trabajo...con el ahorro con la humildad, con los de a 100, con los 200, con los 500, con los 1000, con los 5000 ahorrados, le he invertido lo que tengo, osea lo que he producido lo he invertido. Quiero, osea...sé que hay mucha gente que se queja del sistema al nivel impositivo aquí, el nivel de impuesto, pero yo quiero pagarle impuestos a este país mucho más altos, porque entendí el sistema, pero el sistema no me ayuda. Osea cuando yo digo voy a buscar la ayuda al gobierno porque necesito un millón de dólares, entonces el gobierno me dice: Me tiene que traer un reporte cada 15 días, y yo no trabajo para vos, estás loco bye!. Por eso no he tocado al gobierno, obviamente entiendo que aseguran su capital, pero cómo los bancos me prestan a mi medio millón de dólares y no están encima de mi, si me entiendes? Dos cosas que..entre ellos chocan, nosé, no, no logro como ensamblar eso, si esto es un máquina eso debe ensamblar, osea tiene que funcionar como paralelo.

Pero bueno, yo no puedo, no puedo finalmente matarme la cabeza, yo antes era muy idealista, pero cada día me vuelvo más..más realista. (Jeronimo)

38. Yo conozco gente que, que salió al mismo que nosotros de Colombia, por otras circunstancias, que están en Suiza o en España, la situación es similar a nivel de la depresión, de la nostalgia, que el frío, del calor, si me entiendes? De la asimilación de la cultura; sin embargo, yo encuentro que a nivel de la convalidación de los estudios, es más fácil acá que allá. ... Por ejemplo la persona que está en Suiza, ay! de pronto que uno necesita el sólo inglés, y en otros se necesita hablar el francés y de pronto hay sitios donde hablan alemán. Y era comunicadora social, no tengo chance. Los que están en España, siendo la lengua maternal, la dificultad es impresionante, es impresionante, no para encontrar un empleo, encuentran empleo pues, de pronto ellos cogen yo voy a trabajar en un magazine, más fácilmente que acá de pronto, la lengua. Pero a nivel profesional, acceder, reconocer y tener un status a nivel de nacionalidad y eso, es extremadamente complejo. [...] Los españoles son racistas [...] (Mercedes)
39. yo si había escuchado historias, pero también había escuchado historias de otros países, por ejemplo había escuchado una historia de Alemania, de la universidad de Alemania, una amiga que tiene una amiga allá hablaba con ella por teléfono y le comentaba que la inmigración para Alemania que es horrible, que ser inmigrante en Alemania tiene los miles de problemas, que todo el mundo si es posible lo escupen en la calle por el solo hecho de no ser blanco, como tal pues nuestra piel de todas maneras es más oscura (ehhhhh) y solo el hecho de ser inmigrante todo mundo le cierra las puertas, y tienen que trabajar así como esclavo, no tienen la oportunidad que uno tiene aquí. Y había escuchado de personas que estaban acá, que bueno al menos aquí tienes ciertos derechos casi igual que un canadiense, se puede trabajar, se puede hacer cosas, que de pronto así como, hablaremos más tarde, es difícil llegar a trabajar de lo mismo que uno trabajaba en Colombia, pero si usted quiere trabajar usted puede trabajar, esa es una de las cosas muy importantes que yo pienso de Canadá, que cualquiera puede decir, no se va uno, digamos a morir de hambre, como pasa en otros países como incluso en nuestro país [...] (Margreth)
40. una frase realista : "esto no es el sueño americano", usted puede vivir bien, puede vivir tranquilo pero no es que va a ganar dólares pues como para....que es una realidad. (Mercedes)
41. Yo si tengo una cosa muy clara, que la gente que viene a Canadá es gente que viene sin el pensamiento del sueño americano. Si usted viene a Canadá, sin ese pensamiento a usted le va a ir bien, y no se va a preocupar por el resto de su vida. Pero si usted viene con el pensamiento de conseguir plata en Canadá, se va a preocupar porque usted aquí no va encontrar trabajo tan fácil como en Estados Unidos. [...]. Entonces el consejo que yo le doy a la gente es, dejen el sueño americano, este no es un país para conseguir plata, este es un país para conseguir tranquilidad y vivir bien. Si yo quiero conseguir plata y vivir mal [...] en Estados Unidos [o en España] [...]. (Federico)
42. Sí, cambió allá también. Allá vamos a sentir más nostalgia, allá porque no es lo mismo, no está lo mismo. (Mercedes)
43. Yo te había dicho alguna vez que las personas...finalizaban de elaborar el duelo de la partida de su país cuando regresaban precisamente a su país, por irónico que suene. Porqué? Porque finalmente, me doy cuenta, estoy mejor allá que acá, si me entiendes? Pues allá y acá, acá, acá hablo Colombia, allá hablo Canadá no? Entonces es como esa...(risas) comprendes? [...] Yo lo que sigo es que estamos aburridas, ay!! que es muy duro, que la cosa... pero cuando realizamos, cuando muchos de los que han tenido la oportunidad de volver llegan mucho más realizados, mucho más. Elaboran realmente el duelo, la pérdida, obviamente, como dice la canción: "Desahuciados sea el que tiene que marcharse a vivir una cultura diferente". Pero, de alguna manera se elabora el duelo, como que...como que yo me doy cuenta que la decisión fue la correcta, que tenía que hacerlo y que por el bienestar mío, de los que están alrededor mío, de los cuales yo soy responsable, por lo menos acá, si me entiendes? Entonces finalmente uno no quiere proyectarse con alguna idea negativa, aparte de que ay!!! se aburre uno con este frío, esto es duro, son expresiones que se utilizan, esto es muy duro. Más por nostalgia a veces, nostalgia de lo que teníamos, que

ya no tenemos y que no vamos a tener así regresamos porque ni están las cosas, ni están los espacios, igual. Son cosas que no se van a recuperar. (Mercedes)

44. J: Cuando me hablaron de Canadá, me enamoré de Canadá, sentí que era una nueva oportunidad de vida, empezar de cero, osea yo allá estaba tranquilo tal vez por eso me fui a estar aquí rápido, pero...ese es mi vida y tengo que salir adelante como sea. Había perdido muchas cosas, algo te comenté...y la vida me lo puso ahí pues, y yo dije ehhhh...qué voy a hacer? Qué mejor amando este país?. [...] Ehhhh, te voy a confesar algo...en el momento que yo reciba la ciudadanía canadiense, renuncio inmediatamente a mi ciudadanía colombiana, así tenga que pagar más impuestos, así tenga que pasar lo que sea.

MJ : No quieres tener las dos?

J : No sabes que no, no porque cuando me acuerdo de lo que me pasó, de mi pasado en mi vida allá, me da mucha tristeza, por eso trato de no recordarlo porque fue un Estado que me cerró las puertas. [...] busqué muchos caminos para salir adelante, estoy aquí Marie Jeanne, espero poderle servirle al país [...] (Jeronimo)

45. Aquí digamos los horizontes que yo tengo, son como hasta cierto punto limitados acá, porque yo quiero más y... (Margreth)

46. Yo creo que, hay dos cosas una, es un sector que hay más empresas, entre más empresas tu tienes de...ese dominio más posibilidades tu vas a encontrar de poder trabajar en eso, en Laval hay cerca de 50 o 60 empresas que son de diferentes que son de quebecois y son de gente del exterior, pero que ya se han nacionalizado, aquí en lo que es la región de Laurentides, lo que es Saint-Jérôme, lo que es hacia el norte, hay mucho menos empresas, y son como más de quebecois, son de personas quebecois entonces es más poca la facilidad que haya una vacante porque hay más personas que saben de maquinaria...de machinerie, y es más fácil encontrar un buen puesto en Laval [...] (Jaime)

47. necesito dinero porque tengo que desplazarme (Jeronimo)

48. Sí, eso pienso que todo mundo que estudia en la universidad va y viene, incluso que trabaja en Montreal y que va y viene todos los días, para nosotros es algo que tenemos que adaptarnos porque no estamos acostumbrados a eso. Una media hora de viaje...es altísimo (risas). (Margreth)

49. el pueblo de Saint-Jérôme es difícil tal vez en ese momento hacia la apertura hacia el extranjero [...] (Jaime)

50. En las otras empresas [de Laval] es mucho más abierto el lenguaje que se utiliza es mucho más claro, el lenguaje usual cuando uno recibe las órdenes o cuando se habla es a veces complejo y uno no lo entiende muy bien. Mientras que el lenguaje de una persona extranjera es más lenta y te está hablando casi que en el mismo lenguaje que uno hablas y con el mismo vocabulario, entonces es mucho más fácil de comprender. (Jaime)

51 en las empresas de estas afuera [Laurentides], que tuve el privilegio de poder trabajar de un señor quebecois, son al principio, son abiertas pero después se siente la presión, se siente la presión por la persona nueva que llega. Mhhhh como uno no se puede expresar fácilmente en francés, entonces se empieza a tratar tal vez como handicapé como si tuviera ciertas limitaciones. Entonces no se le da como la confianza de que pueda continuar, entonces es una doble presión.

52. [...] y de seguir en les Laurentides no cambia, porque hemos hecho ya una historia y tenemos una base, una base reconocida aquí en el medio, hemos logrado hacer cositas, gracias a Dios. [...] Se llenó nuestras expectativas, personalmente se llenó nuestras expectativas porque nosotros no queríamos ir a una ciudad grande, hemos vivido mucho tiempo dentro de ciudad grande, Bogotá, vivir en medio de 8 millones de habitantes no es...[...] no quería...y no hay mucha paz, queríamos una parte donde hubiera más paz más tranquilidad, que uno se pudiera conocer con las personas. Venir a venir dentro de un pueblo como Saint-Jérôme colmó exactamente nuestras expectativas. (Jaime)

53. En un pueblo pequeño uno puede sobresalir fácilmente por sus cualidades, que en un pueblo muy grande donde son 8mil millones de personas y uno está perdido dentro de esa marea y uno termina de ser, bueno aunque uno no es indispensable, pero uno termina hacer menos que indispensable, porque todo mundo está medio reconocido. (Jaime)
54. Porque es muy tranquilo. [...] Y si yo ehhh, he trabajado acá pues porqué no voy a poder seguir trabajando acá. Si me entiendes? y si a mi me toca trabajar recogiendo tierra, yo trabajo recogiendo tierra, yo no tengo problemas en trabajar en lo que sea, entonces... Yo lo que quiero está acá, y si yo me quisiera trasladar para algún lado, y créeme que no sería Montreal. Montreal no!, osea yo pienso que sería en la misma región, que es muy tranquilo. (Federico)
55. Hay dos cosas que yo te podría contestar en cuanto a eso. La primera es, desde mi punto de vista personal, nunca calculo la cantidad de energía que toca ponerle al sacar adelante un proyecto, si es viable y lo puedo hacer, lo hago, si a mi me hubiera tocado ir a estudiar a Ottawa todos los días, me iría hasta Ottawa, a 3 horas de Saint-Jérôme, porque eso era lo que tocaba hacer, lo hago, más costos, menos costos, es un camino que debería hacer. Es... si yo quiero llegar a hacer algo tengo que dar sacrificios, que hacer sacrificios y no esperar que todo esté hecho para lo que yo deseo. Mhhh creo que las universidades están donde deben estar, que es en la capital de... en el centro de reunión de personas [...] [A]hora si una persona quiere estudiar en universidad de McGill tiene dos escogencias, uno de irse a vivir durante la semana en Montreal, que está en McGill, cerca de McGill, o otra es viajar todos los días. No hay de otra hay verlo así, en Colombia lo mismo, [...] y la persona está fuera de Bogotá, tiene que hacer la misma escogencia o hacer el mismo.. tomar el bus y llegar hasta allá es el sacrificio que uno desea hacer. Yo encontré muchos, compañeros míos que vivían fuera de Bogotá [...] con una o dos horas de transporte para poder llegar.... a sacar adelante y realizar sus sueños, no creo que el sistema tengo nada, absolutamente nada que ver en cuanto a las cosas personales y particulares, creo que es una excusa que no compete. (Jaime)
56. vuelvo y te repito lo mismo, sino es para vivir en un buen sector, en un buen barrio, con cierto nivel, me quedo en Saint-Jérôme. Que estoy en un departamento, viviendo con muchos pobres (risas) pero no me afecta. (Mercedes)
57. No nos gusta como ese estilo ghettos que se ve cuando se llega a la gran ciudad [en Montreal], y que es una tendencia muy fuerte. Aquí vivimos muy bien, realmente vivimos bien. Con lo que paga uno un arrendo acá no lo va a pagar en Montreal, en un buen sector, y si es a vivir en un mal sector porqué? qué gracia? no tiene sentido, para nosotros... para el latino en general [...] con el colombiano pues el confort, la palabra confort al interior de su casa es muy importante. (Margreth)
58. Es una de las dificultades de uno estar en las Laurentides. Aquí o vos tienes carro o no hacemos nada porque... vos en Montreal te vas cualquier parte. Pero es una desventaja que la compensan otras muchas cosas que no vas a encontrar en Montreal, por ejemplo; acá encuentra gente que verdaderamente te quieren ayudar, igual, he encontrado gente muy querida, encuentras ayuda en todos lados, vos uno en Montreal, no encuentras tanta ayuda. En Montreal hay mucha envidia, porque no estoy aquí, no he conseguido trabajo, hay muchos latinos con... para tener cupos para estudiar, aquí no. Entonces de pronto, vos entras a estudiar acá 4,5,6 meses o un año después, pero las otras cosas que uno gana, no las hubiera ganado en Montreal, ni viviendo 4 o 5 años más. Aquí cosas que vos sabes que es más tranquilo, es más seguro para los niños, entonces un sacrificio, un sacrificio es por un bienestar. En Montreal con seguridad que no estuviéramos tan tranquilos, y estaríamos gastando mucha más plata en arriendo, mucha más plata en electricidad, mucha más plata en transporte, en una cantidad de cosas que aquí no, no tenemos cosas... (Federico)
59. Son pequeñas metas, pequeñas metas pero que son muy significativas, pequeñas pero significativas. (Mercedes)

60. Cuando uno tiene la identidad de psicóloga, uno quiero volver a tener esa identidad. ¿Va volver a tener esa identidad? Un ejemplo de perseverancia... uno tiene que continuar el sueño que tiene. Que también uno puede tener muchos sueños (remarque conseillère en orientation, APCQ, mars 2006)
61. « Mi vida continua, mi vida empieza hoy, el mismo día de la muerte de mi papá, mi vida empieza hoy, no más familia, no más familia. ». (Jaime)
62. J : Muchas veces uno no hace lo que quiere, sino las circunstancias, no es...no era lo que yo quería hacer toda la vida. [...] Negro, no sabía cómo iba a hacer, no sabía qué hacer hacia el futuro, no...lo veía muy difícil, muy complicado [...] (Jaime)
63. Yo pretendo estar tranquilo, para mí la riqueza ya la tuve en Colombia, yo sé que es estar en la cima, yo no quiero volver a tener tanto o tantas cosas para andar intranquilo, yo quiero estar tranquilo. Y a mí ser ingeniero en este país me genera tranquilidad...si me genera tranquilidad lo voy a hacer, pero no pretendo ganarme 50 dólares la hora, y lo digo honestamente, porque tú lo sabes, yo prefiero seguir trabajando donde estoy, que ganarme. (Federico)
64. Es un...miran y me dicen [los compañeros de trabajo] pero por qué no, no...yo estoy empezando, y eso me admiraban mucho pero decían pero tú...es que yo...eso fue en mi país ya no estoy allí, yo llegué aquí y arranco de cero. No puedo guardar la imagen que fui, me cuesta trabajo adaptarme a una sociedad que no cambia, pero estoy acá, y a esto es a lo que tengo que acoplarme, que choca: sí. Pero, no es imposible, es algo que uno aprende y...es aceptar, y me decían pero no te molesta?, les dije no, ya estaba cansada, como directora es una lucha y uno no es indispensable en ningún lado. Llegué y cuando salí estaban en el máximo, en este momento va para abajo, pude haber sido yo la que estuviera allí, hay tanta cosa que no...no...pues sí uno tiene que aprender a vivir, en la situación en qué está, gozo siendo una profesora, por qué? Porque estoy conociendo una sociedad de abajo, de abajo no de joven. Por qué? Porque ya conocer a profesionales es un estilo, conocer a los chicos que están en el Cégep es otro, y conocer la base es simpatiquísimo. Y eso lo veo agradable [...] (Karla)
65. Lo mío, administración de empresas, yo digo no yo no voy a trabajar en administración de empresas para meterme en un banco o lo que sea, estudios financieros no, no. Para mí se convirtió el Québec me hubiera salvado, el Canadá me hubiera salvado de una muerte segura en Colombia, se convirtió en un volver a nacer, y el volver a nacer trajo consigo empezar de 0, empezar de nuevo todo, absolutamente todo. [...]es un nacer de nuevo, qué es lo que yo quiero y eso es lo que voy a hacer, entonces a estudiarme, más bien necesito estudiarme y empecé a mirar por dentro qué era lo que más me encantaba cuando estaba en la finca o en mis ratos de soledad. Voy a trabajar con el hierro, darle formas, crear cosas de herramientas para lograr una mayor economía del tiempo y mi mejor esfuerzo, estudiar que fueran ergonómicas que tuvieran la relación con la empuñadora que no fueran no...Todo eso me encantaba estudiar los mismo detalles dentro de la producción, eso me fascina, eso lo vengo a realizarte aquí, y de dónde? Pues con buenas bases, dentro de los criterios que han preparado aquí. (Jaime)
66. « Ahí va más que mi trayectoria profesional, ahí va mi vida. » (Jaime)
67. son tantos los factores, depende de las responsabilidades que llegues. Porque si llegas de 30 años, soltero, sin responsabilidades, es mucho más fácil de decir yo voy a retomar mi carrera, yo tengo la posibilidad de endeudarme y todo, hombre o mujer depende, depende porque eso...la edad, los proyectos de vida, las responsabilidades, el que viene con dos muchachitos, el panorama es muy muy diferente. No puede decir yo me voy a endeudar porque mi prioridad no va a ser el estudio sino la casa, si me entiendes? Todas esas prioridades son...no es un factor como, no es una variable pues definitiva no? (Mercedes)
68. Es difícil, para una mujer no es fácil y eso que de pronto yo tengo un poquito de costumbre ya de estar en el trabajo, pero es que en Colombia es diferente, porque en Colombia tenía a toda mi familia entonces si no

estaba mi mamá, estaba mi prima, mi tía el vecino, el otro, el compadre, el abuelo, el bisabuelo, el primo, el marido, bueno. (Margreth)

69. como te dijera, como incoherencias en la situación porque es injusto que por ejemplo, por ejemplo yo tengo ahorita la oportunidad de hacerlo [reemplazo] pero yo ahorita no pienso porque qué pasa? La único por mi carrera profesional, pero en cuanto, económicamente a mi no me sirve. Pero si yo me voy a ir [...] porque sola. Por otro lado, tengo que pagar a la persona que se vaya quedar con ellos [sus hijos], pero entonces yo ya pagué... eso valía doscientos dólares la semana pasada, la semana antepasada [...] ves que fue son 200 dólares porque tenía que quedarse la noche también acá, tu sabes que eso vale. (Margreth)
70. Es como estar bien, no aguantar hambre, tener un techo y tener lo básico para darle a un hijo. Ojalá aquí pudiera arrancar eso. (Federico)
71. A veces vencer, vencer las cosas que se venían haciendo por tradición. El...el reto es de comunicarse, de tomar la vida como si fuera, como si uno fuera un niño chiquito, empezar desde cero, ese el verdadero reto, si uno tiene 50-60 años va a ser mucho más difícil, la edad tiene un juego...juega un papel muy importante en cuanto a eso. Pero el reto es la apertura de..mental hacia lo que nos ofrece dónde estoy, el entorno, ese es el reto. (Jaime)
72. Aquí es una estabilidad, ya no soy una muchachita para arriesgar mi estabilidad, es eso... [...] sino tratar de tener algo más para tener una...una vejez bonita...que no tenga uno que pensar ni escatimar, eso me asusta...me, me pone nerviosa. A eso estoy trabajando, a mi futuro a mi vejez, porqué? Porque yo quiero viajar, mi sueño no es quedarme; es decir, seguir viviendo acá pero poderme ir un mes a Europa, que me gustó Francia, listo vamos a como tienes un mes en el museo de Louvre, pero que no esté uno con la angustia, que no tengo que no me alcanza, no!. Ese momento es, por eso busco más la estabilidad que mi felicidad, aunque soy feliz en lo que estoy haciendo (Karla)
73. Pero el objetivo es no volver a empezar, mi objetivo es estar bien.
74. F: Donde yo hubiera pensado de conseguir plata, en vez de amigos, yo estaría sin amigos aquí en Canadá. Porque aquí hay manera de conseguir plata, el trabajar conseguir plata [...] Y para mi se me hace más valioso los amigos porque yo si me quedo sin trabajo yo se que mis amigos me van a ayudar, si me entiendes ?
Isaura (sur esposa) : es mejor tener amigos que plata como dice el dicho.
F: Y lo que hablaba ahora, yo he trabajo debajo la cuerda, y a usted la pagan buena plata, pero en el futuro qué? Se queda sin trabajo no tiene ni amigos, no tiene nadie, se dedicó a trabajar, a trabajar a trabajar. Y ese no es el objetivo mío. (Federico)
75. una cosa que uno puedo decir, encontramos aquí el hecho de que uno puede desarrollar sus sueños, puede que le cueste a uno trabajo [...] Es tener objetivos y luchar por ellos (Karla)
76. El haber hecho este pequeño reemplazo, haber tenido un contacto directo con mi domaine, como dicen aquí, con mi profesión, eso me da una estabilidad y un deseo de pronto de seguir luchando porque pienso de que no es en vano que se puede y es un comienzo yo pienso... (Margreth)
77. Y ya la otra parte es una vez tomada la decisión, de trazarse, uno lo que hemos hecho, aunque no ha sido escritos, ha sido un planeamiento mental de qué debo hacer para seguir adelante con lo que ya he pensado, esos son episodios, de seguir (Jaime)
78. Sí claro, es lo que yo digo, a veces me dan depresiones, de pronto yo digo voy a tirar todo ese mundo y voy a comenzar de cero, voy a ponerme a trabajar de cualquier cosa. Y a veces yo he pensado, no me vale mejor ponerme a hacer un curso por ejemplo, de enfermería, yo conocí una muchacha aquí que hizo un curso de enfermería y está trabajando de enfermera encontró un trabajo, y más que el curso de enfermería

es de dos años, igual y quiera y me vuelvo enfermera. Pero acabas viendo eso, pero sí tantos años para coger el curso de enfermería, pues meterme otros años a estudiar en francés, (risas). O estudio francés y en dos años en lugar de cambiar es posible que no... y en dos años que aprenda mejor el francés... (Margreth)

79. Yo quiero ehhh sacar el carnet de la CSQ pero para tener dos opciones, osea si en ese mercado del trabajo donde estoy, tener la otra opción de trabajar como electricista. Entonces yo se que si no saco el carnet y se me acaba el trabajo dónde estoy, yo sé que puedo conseguir trabajo como mensajero, como jardinero, como pintor, yo sé que lo puedo hacer. Entonces, casi es personal lo que yo hago, tener las dos opciones, pero no porque yo anhelo ser ingeniero en este país. (Federico)

80. uno comienza la educación y lo más llamativo es cuando usted comienza a enamorarse de su trabajo, cuando usted se enamora haciendo el trabajo que sea, es lo mejor, es lo más bonito porque usted, no importa digamos ni tanto el salario, bueno el salario es importante pero no es lo principal, cuando usted ama lo que usted hace y yo pienso que ese es mi caso. (Margreth)

81.F : Yo en Colombia trabajaba así, haciendo [...] esta cajita, esta lámpara, diseñando logos de iluminación, trabajaba en el campo, iba empatanando, yo me ensuciaba, Isaura me decía: Federico, vos por la mañana sales todo limpiecito y llegas vuelto mierda, llegas todo...Y yo le decía es que vos no estás como yo en las obras, te voy a soltar una obra y te digo vaya de de aquí a allá y no se enuncie, es imposible. Yo salía limpio pues impecable y llegaba vuelto mierda, sucio, en cambio donde yo llego, llego de limpio así y llego a la casa más limpio porque ni siquiera sudo [en su trabajo actual].

Isaura [su esposa] : En Canadá a veces se desespera porque no tienen nada que hacer y entonces...

F : Yo ni siquiera sudo, entonces...

Isaura : Porque él es muy activo, es demasiado activo, entonces no le gusta el trabajo de oficina, él tiene que estar funcionando, andando, hablando, y este [su trabajo actual] es un trabajo de oficina [...] Osea, sinceramente le digo esto. [en Colombia] Muchos edificios, de los cuales 1, 2, 3 edificios yo se los hice, yo. Yo arreglé la tubería, alambres, aparatos, contadores y le puse a funcionar. Yo solito yo, porque mi papá conmigo se ahorra mucha plata, a mi no me pagaba, entonces yo estando estudiando los ratos libres se los dedicaba al edificio, osea a mi nada de estas cosas me han visto ya, ok? [...] Yo tengo mucha experiencia en esto, pero yo te digo a vos, Marie-Jeanne, yo...yo soy capaz de hacer edificios aparte de hacer el trabajo, vos me dices sí, yo sé que soy capaz porque yo le he hecho. (Federico)

82. Yo era profesional, yo vengo profesional y si a mi me preguntan qué hacías? Yo no voy a decir ni qué hacía más, ni qué hacía menos (Mercedes)

83. Ehhh, preparada para hacer otra cosa diferente? Yo creí, pero no! (risas). No, yo creí...bueno uno ve las, pues las noticias, en los filmes, cuando hablan de los inmigrantes, y muchas historias de inmigrantes que viven en un país que hablan de personas que vinieron aquí y trabajaban 24 horas de 24 horas, entonces escucha una, entonces uno se mentaliza, posiblemente nos va a tocar hacer algo que no está a lo que consideramos es nuestro nivel, porque es una cuestión de percepción también. Y todo eso, y uno se cree preparado desde el punto de vista del orgullo para asumir ese reto pero no, la verdad es que no, no está, no está lista, entonces golpea la primera, el primer golpe (Mercedes)

84. Bueno yo te digo, de pensarlo, sí, incluso he hecho como una auto-evaluación de mi vida y a veces digo, que bueno sería desviar, evaluar digamos mi profesión, y empezar a hacer otra cosa....pero digo yo empecé a trabajar como [educatriz] a mis 18, 19 años la verdad que nosé hacer nada más. Entonces digo, qué voy a hacer? Yo quisiera hacer otra cosa, voy a reconstruir mi vida, pero qué me voy a poner a hacer?, pienso podría volver a estudiar, pero bueno ya tengo 32 años, tengo dos hijas, como que ya no es el tiempo de ponerme otra vez a empezar una profesión o empezar cualquiera que sea, de pronto será más fácil actualizarme o... mejorar mi francés para poder trabajar en lo que yo ya conozco, porque no encuentro, osea cuando tienes digamos si yo tuviera me hubiera ido de joven a otro lado con otra profesión, entonces.... (Margreth)

85. Ehhhh a nivel de relación con los estudiantes, obviamente también estaba mejor allá [en Colombia], yo tenía una reputación hecha ehhhh tenía mucha cercanía con mis estudiantes. Entonces quiero decir que si me los encontraba en la calle, que de pronto alguno tenía el teléfono ay hola..... si me entiendes? Entonces era una situación mucho más estrecha. Por eso aquí no es, ni va a ser así, es muy diferente a lo que era allá, muy diferente. Lo máximo que aspiro acá [en Québec] es a llegarles mientras estoy en clase, pero allá realmente los maestros, sobre todo los que trabajan en el sector oficial, en el sector popular, somos un poquito más que maestros. Somos un poquito padres, un poquito amigos, un poquito consejeros, profesores, etc. etc. (Mercedes)
86. pues lo que te digo que yo nunca busqué allá...yo fui, fui popular en mi medio por referencias y eso es lo que a veces me choca aquí porque yo se que en mi país yo era buena, y aquí a veces me siento que no lo soy. Porque no tengo...osea yo empiezo a tener ahoritita un reconocimiento porque yo estoy siendo referida por alumnos, que me refieren a otras personas. (Karla)
87. Entonces se construyó una reputación de tal manera, que era lo... que es lo que me angustia acá no, porque vienes de tenerla a no tener nada (risa). Y la reputación para mi es muy valiosa, y la reputación fue lo que fue llevando, me fue llevando, me fue llevando (Mercedes)
88. Y....sobre todo una niña que ha tenido problemas en su casa, la forma como se abren y cuentan sus problemas[...] Entonces eso es motivante, es algo que uno dice puedo mi granito, y eso es lo que me gusta poner un granito, no en todo, eso es imposible. No puede uno, poner...quisiera estar en el gobierno diciéndole: oiga, según lo que yo veo es esto, y esto y esto, pero...el hecho...en esa parte es dar ese amor, esa...ese apoyo... (Karla)
89. tengo que ganarme el reconocimiento social (Jeronimo)
90. Yo en Colombia era importante, porque me conocía mucha gente y yo me podía dar de muy importante, ganaba muy buen, digamos sueldo, yo tenía muy buenas utilidades. (Federico)
91. Lo amo [mi trabajo] porque mientras que me de estabilidad económica, estoy haciendo algo también por la gente ves? Después llegará el reconocimiento si algún día me toca, y si no dejaré que la historia me busque. [...] Pero pensé en ser un líder aquí, osea un líder de mi comunidad, pensé que podía ser capaz de hacerlo, pero hoy lo..hoy lo tengo como un segundo plano, hay lo tengo un poco ahí, no lo descarto, entonces siento que tengo que ganar un posicionamiento social y lo hago a través de lo económico, es simple como eso. Cuando ya tenga un reconocimiento social en ese medio, en un medio no importa cuál, entonces la gente mira con otro aspecto las cosas. (Jeronimo)
92. y son los mismo movimientos repetitivos durante todo el día y no hay nada creativo, es lo que no me gusta, no hacer nada creativo, no se siente uno productivo sino utilizado, entonces es lo que no me gusta mucho. (Jaime).
93. De pasar uno de ser el jefe a ser operario es complicado; es difícil, son orgullos que se van haciendo, minando por el camino, pero por eso digo, si Dios quiere, porqué? [...] Ahora estar trabajando para una empresa, ve uno que, que a veces no son guiadas como uno guiaba su empresa, entonces se siente que está trabajando ante locos, que toman ideas de un momento a otro de acuerdo al capricho, de acuerdo a los sentimientos de uno, porque uno no sabe qué está detrás. Entonces dices, bueno si a mi me dijeron haga todo esto, bueno lo vamos a hacer todo esto pero... [...] nos hemos dado cuenta que muchas veces uno hace una pregunta que nunca nadie se la había formulado estando aquí, tal vez por nuestro carácter independiente, de ser independiente y no de ser subalterno, sino ser libre o ser jefe, que uno no toma las cosas tal como están sino que siempre es un porqué. Eso nosé, yo creo que a veces les molesta mucho a los jefes, que uno hace preguntas, o pregunta porqué o para qué y hacia donde va, como tratando de racionalizar lo que uno hace y encontrar el objetivo [...] Ah Eso me....es duro, es duro. Trabajar con los ojos

cerrados, es complicado. [...] sin conocer el resto, sí. Es complicado, creo que en todo no?, creo que uno como trabajador es a cumplir una función así casi trabajando con...con orejeras. (Jaime)

94. son personas que me dieron la oportunidad de crear y crear y crear, y de aportar y de que la vida no todo es un imposible pues no?, que no sea cierto pero si puedes organizar en sociedad o no? (Mercedes)

95. pero si la gran satisfacción es poder enseñar. ... Si no básicamente es eso, puede enseñar y tener la libertad de planear, o sea que necesito que esta clase de español sea fluida, qué materiales? Que sea creativo, le da a uno la oportunidad de explorar, y probarse. (Mercedes)

96. MJ : Así ? Porque especialmente los colombianos ?

M : Porque son los que (risas), yo no voy hablar de los colombianos (risas).

MJ : Un colombiano me dijo [...] no puedo decir la 'comunidad', no puedo, porque no es una comunidad, porque hay tantos, el grupo parece...y un colombiano un día me dijo, el medio colombiano, como muy, como muy suave.

M : Pero bien utilizado el término, el medio colombiano que no es la comunidad, es el medio, el medio colombiano, si somos personas tan diferentes, tan, tan diferentes...y tiene que ver porque a nivel cultural, de región a región somos tan diferentes. Nunca has intentado como ver la geografía colombiana ? (Mercedes)

97. M: [...] como te digo, de pronto lo que pasa es que falta lo que te decía antes, como una línea como más exacta, pero yo no digo que contra los colombianos, el hecho de ser inmigrante de todas maneras trae sus diferencias porque si bien es cierto, y eso tenemos que aceptarlo, somos inmigrante tenemos que aceptarlo, todo inmigrante tiene que aceptarlo, que va a ser diferente, que va a ser diferente porque en nuestro país conocemos tanto cómo funciona el régimen educativo, sabemos como funciona tal trabajo y otra tenemos la lengua, si no conocemos averiguamos. Sabemos que fulanito trabaja en eso, fulanito me puede decir...pero aquí hay una desinformación en torno a esto, eso es más bien, entre nosotros mismos los inmigrantes manejamos una desinformación terrible y un como se llama, y un celo profesional terrible.

MJ : A si?

M : Eso sí lo encuentro yo, los quebeña como tal sino nosotros mismo, si yo soy profesional, si yo soy educadora y yo sé esto que yo hice o que puedo hacer para conseguir trabajo, yo ya no quiero decírselo a mi otro compañero, hay un celo hay una envidia, todo el mundo que tiene información la guarda para él, eso sí pasa entre nosotros los colombianos, eso yo creo que es, pero que aquí no, porque yo digo que aquí no. (Margreth)

98. Ehhh, si antes de terminar el curso de francización comenzamos a hacer la gestión para hacer las equivalencias, eh contra lo que muchos escépticos decían no era tan complicado hacer las equivalencias porque con...al mismo tiempo, paralelamente con el curso de francización, con los proyectos que la gente hace también están los que informan y los que desinforman. Dentro de los que informan con base en lo que existe, en la legalidad y todo eso, bien. Pero están los que desinforman, que te dicen: no! Eso es imposible, usted va llevar aquí 10 años y no va a hacer nada y los más pesimistas, que no han encontrado o no han buscado los recursos a nivel de información para salir adelante. Que ese es el otro problema no?, no es que no exista, sino que no se tiene la información, en todo caso.

MJ: Pero un paréntesis, esas personas eran personas que conociste que...

A: Que conocí aquí, que eran inmigrantes, que vivían ya de tiempo acá. Y tenían, muchos de ellos, tenían una visión muy pesimista. (Mercedes)

99. Que no vamos a tener cabida en ninguna parte, que no te van a aceptar nada, esas fueron las palabras que yo escuché en los primeros 6 meses que estuve aquí, que lamentablemente mis padres escucharon; por ejemplo, para mí. Ellos son muy valiosos en ese sentido, los deprimió horriblemente, horriblemente, y a cualquiera le dan un panorama de personas que llevan 10 años inclusive, personas...que dices...y ahora yo me cuestiono, bueno porqué esas personas no habían salido adelante, pues si esa es la mentalidad que tienen...ese es un primer cambio que se debe tener no? Tener la mente abierta aterrizarse, aterrizar yo

creo. [...] Entonces, la persona...inclusive ya tuve una discusión con una persona que ay!!, que nadie, que no nos aceptan no...eso es mentira. (Mercedes)

100. No, que muy bueno que, celebran que yo esté trabajando ya en lo mío. Porque es lo mío sea en otra rama de la ingeniería pero es la rama de la ingeniería. Es como te digo, yo tengo muchos amigos, pero poco amigos son honestos y mis verdaderos amigos honestos celebran porque yo lo estoy haciendo y lo que estoy haciendo. (Federico)

101. hay veces que yo quiero decir cosas y no puedo. Entiendo...y no me atrevo a dar ideas porque sé que estoy limitada en vocabulario, por más que leemos, por más que tratamos de escribir. Pero ellos me dicen tu no hablas mucho. No, yo suelo escuchar, y en eso tienen toda la razón, porqué? Porque hablar sin conocer es mejor no hablar. (Karla)

102. Viene el otro limitante la parte económica, yo no puedo responder a todas las invitaciones porque económicamente no puedo, no puedo [...] Nunca vas reconocer que es por falta de plata que no vas a hacer una actividad, especialmente el latino no lo va a reconocer, el canadiense lo puede, el quebecois sí. (Mercedes)

103. No haber, si nosotros fuéramos a ser honestos, los católicos no nos ayudamos. [...] Los que están en la religión cristiano, a los Pentecostés, los Adventistas son muy unidos. Nosotros los católicos no, osea, nosotros de pronto acá seamos muy católicos y yo sepa mucho religión, yo le he sacado mucho tiempo a estudiar la Biblia, a estudiar la religión pero yo de la iglesia católica de acá de [mi pueblo] no creo que le tenga que agradecer nada, solamente le tengo que agradecer a Claudette, pero ella como persona, no como de la iglesia. Porque Claudette como persona me regaló esto, me regaló esto, pero como decirle a mi la iglesia, decirme algo tome, para nada. Y nosotros cada que vamos a la iglesia, vamos a hablar con el padre, pero el padre no nos dice: ay! en qué le podemos ofrecer, no!. Y tampoco buscamos eso, porque si nosotros buscáramos eso ya hubiéramos dejado de ir a la iglesia, nosotros seguimos yendo a la iglesia porque nos queda cerca. (Federico)

104. Y si tu me recuerdas a mi hace 4 años, vuelvo y te lo repito, no existe en mi cerebro la palabra utopía o imposible, no tengo límites (Jeronimo)

105. « Muchos me dicen 'soy sobrequalificada para el puesto', ¿como se puede hacer la hoja de vida? » (intervention d'une femme colombienne);
 « ¿Si quiero trabajar como técnico, tengo que quitar la licencia o la maestria? » (homme informaticien latino);
 « ¿Es posible que me rechasan porque quiero trabajar en una guardería? ¿Tengo que quitar la maestria [en psicología]? » (Femme psychologue).

106. J : Tal vez había alguien, algunos que se reían

MJ : Se reían?

J : Se reían, "tu qué dijiste? Jajajaja". No, no ok acepto [...] Entendí incluso un gerente, el gerente [del restaurante] yo sabía que él se burlaba a veces de...de mi. Osea yo lo percibía. (Jeronimo)

Figure 1 : Carte de la Colombie



tirée de Bérubé (2005)

Tableau 1 : Évolution de l'émigration depuis la Colombie, relative à la protection du statut de réfugiés, et principaux pays d'asile entre 1994 et 2003.

D. REFUGEES AND ASYLUM-SEEKERS FROM COLOMBIA – MAIN COUNTRIES OF ASYLUM

1. Refugee population, en of year – main countries of asylum (main countries in 2003)

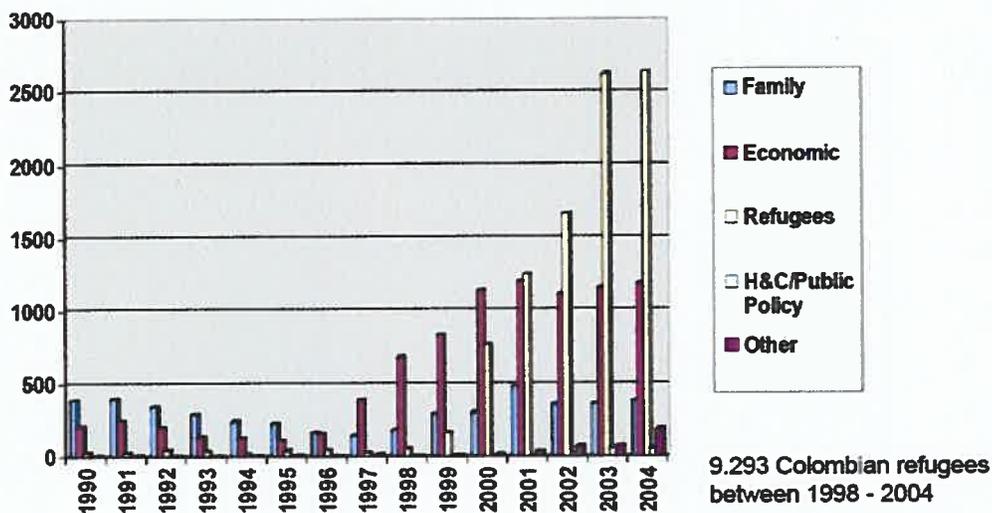
Asylum country*	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
United States	140	250	407	488	594	852	2,614	6,663	11,135	11,590
Costa Rica	--	34	52	--	--	64	515	3,085	7,326	8,266
Canada	101	112	132	151	235	450	1,077	2,339	4,051	6,689
Ecuador	112	92	93	104	123	159	1,374	1,614	3,122	6,248
United Kingdom	156	159	168	203	405	385	870	915	1,140	1,317
Other	854	1,255	1,316	1,431	2,181	2,503	2,829	3,322	3,851	3,885
Total	1,363	1,902	2,166	2,377	3,538	4,413	9,279	17,938	30,625	37,995

* UNHCR estimates for most industrialized countries

Source : (United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), 2005-b: 113)

Tableau 2 : Évolution de l'immigration colombienne au Canada par catégorie d'immigration

Colombia - Permanent Residents by Category 1990-2004

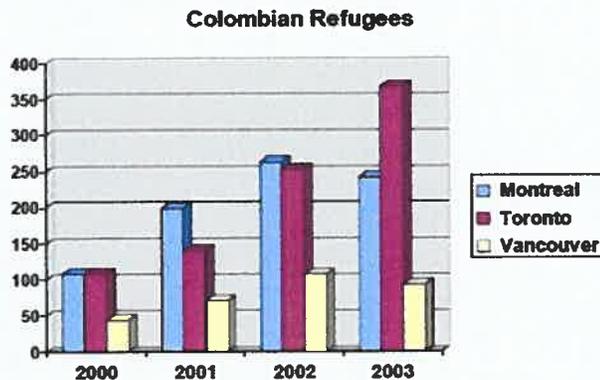


Source: Citizenship and Immigration Canada, 2005

Tableau 3 : Villes canadiennes et réfugiés colombiens

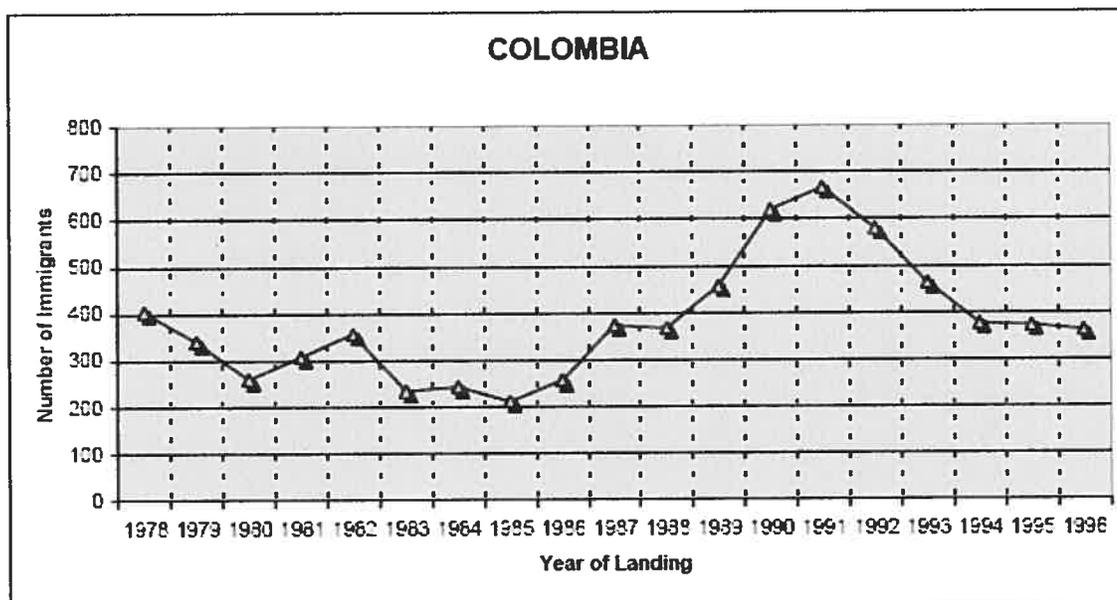
Cities and Refugees: Canada

- Constant increase of the number of Colombian refugees who settle in Toronto, Montreal and Vancouver



Source: Citizenship and Immigration Canada, 2004

tirés de Riaño-Alcalá (2005), fiches 15 et 16

Tableau 4 : Évolution de l'immigration colombienne au Canada, entre 1984 et 1996

Source, Immigration Statistics 1980-1992; Citizenship and Immigration Statistics 1993-1996. Tiré de Recalde (2002: 53)

Figure 2 : Carte de la région des Laurentides

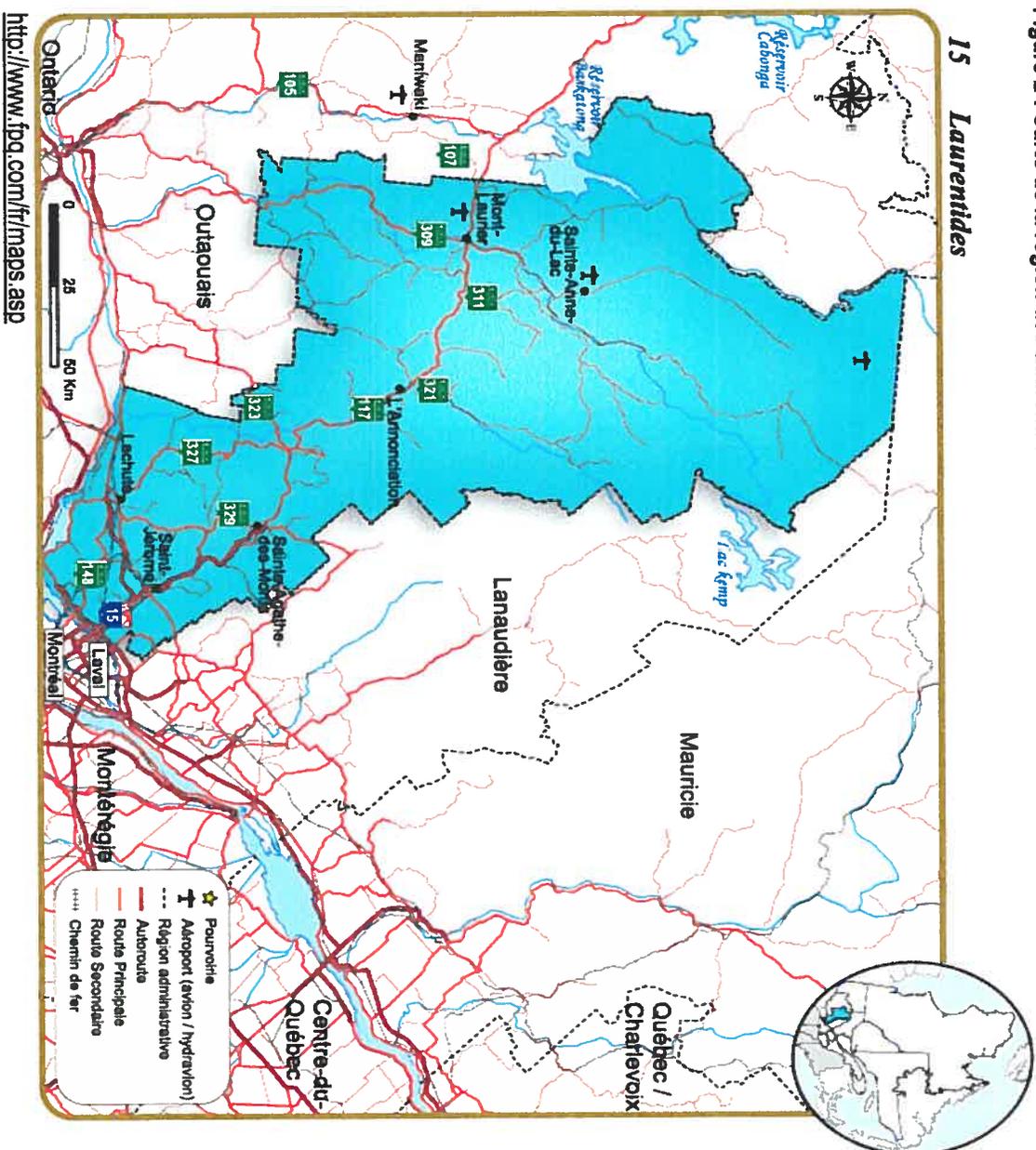


Figure 3 : Carte de la région des Laurentides : ses différentes MRC

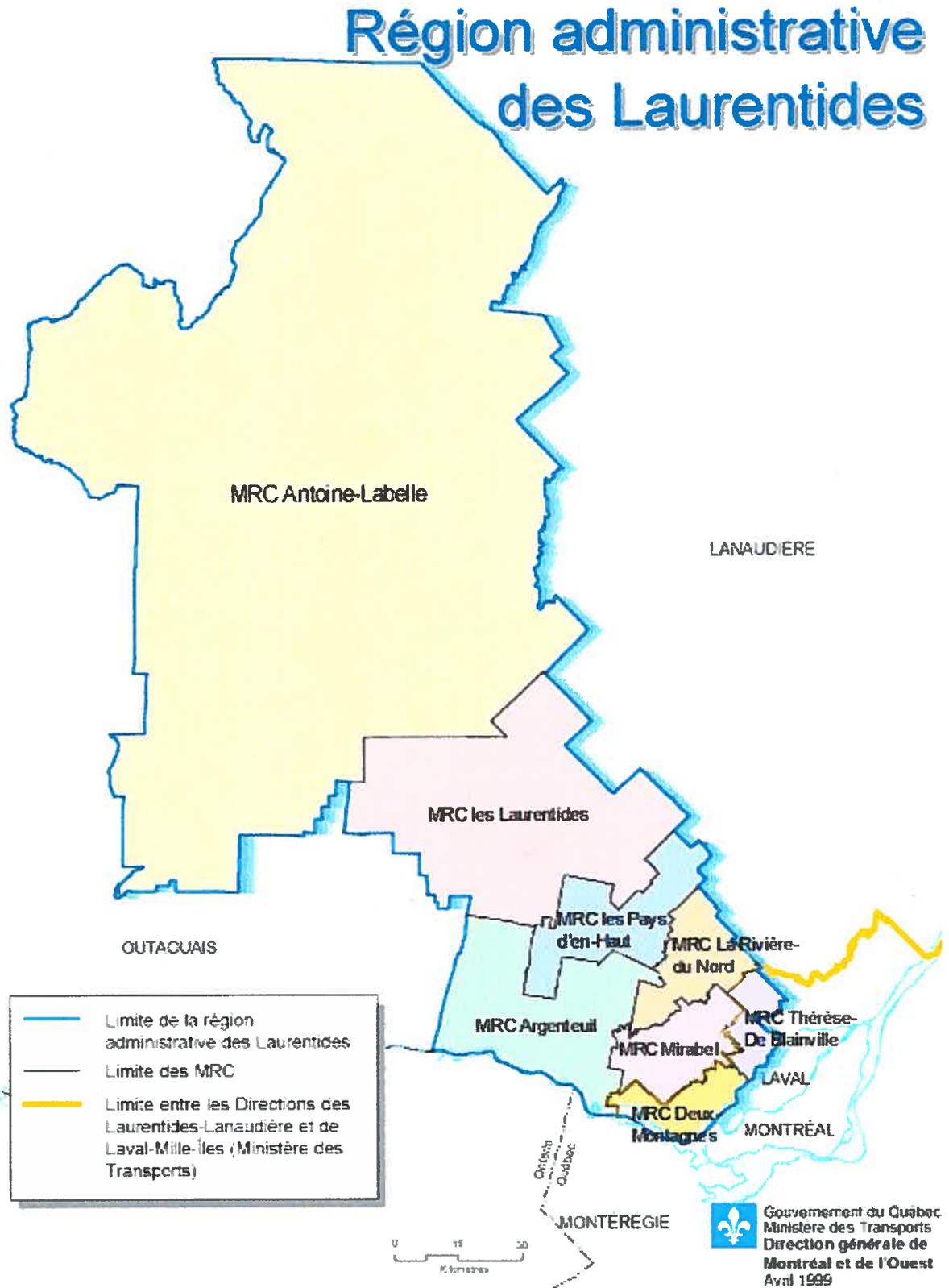
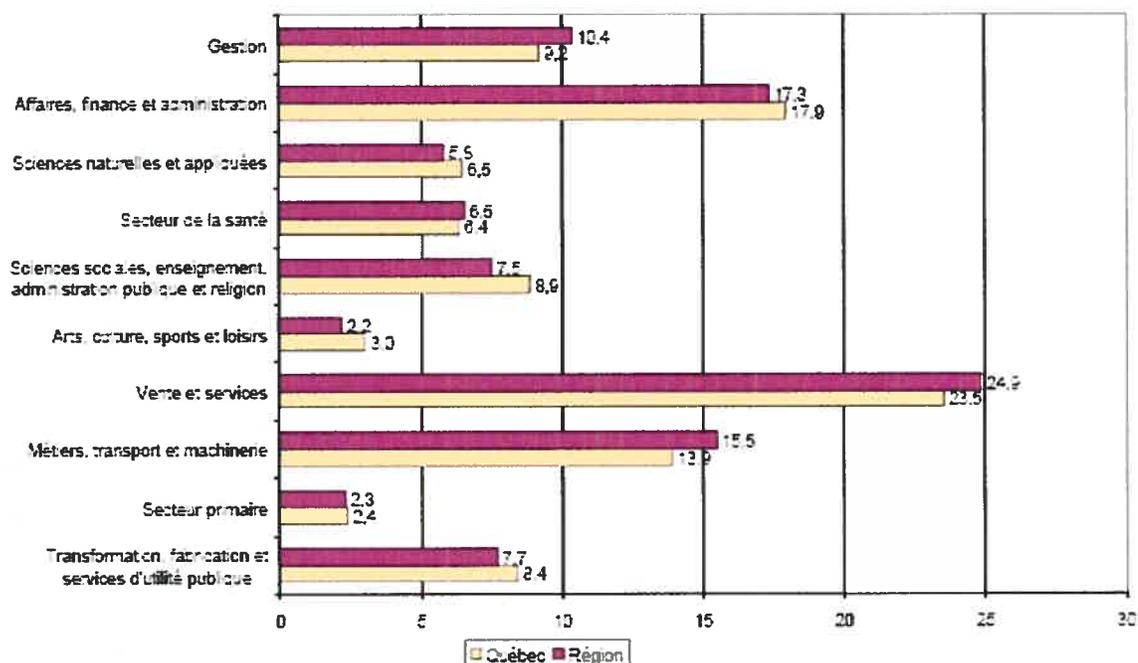
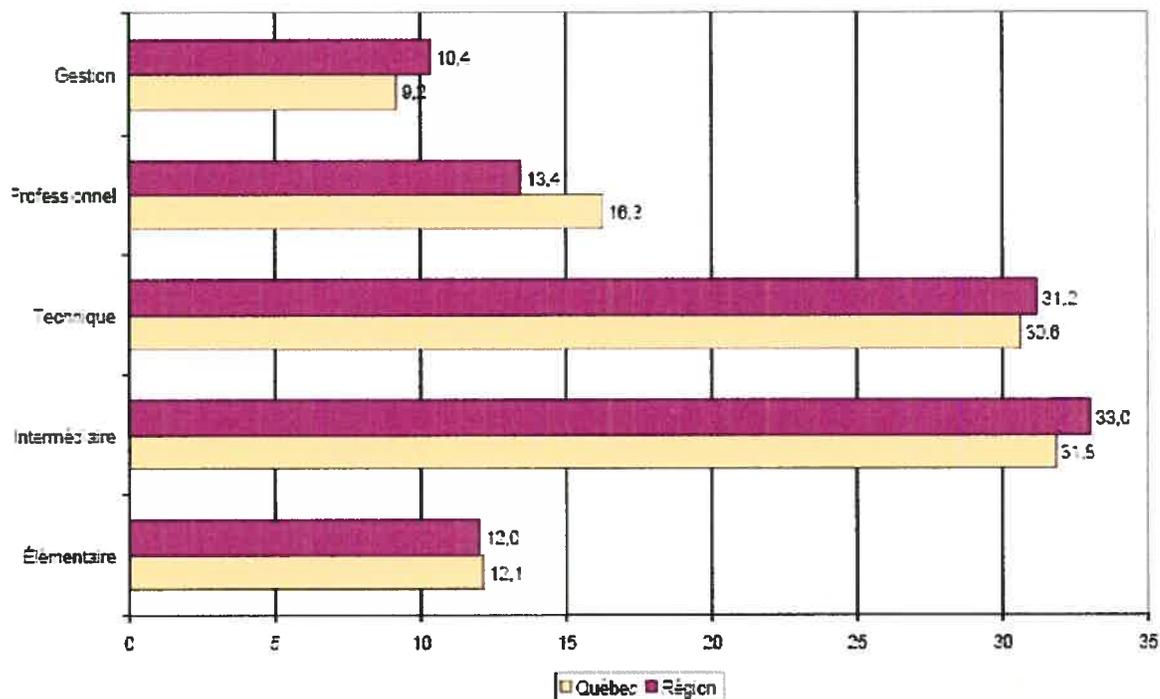


Tableau 5 : Structure du marché du travail dans les Laurentides selon le secteur d'emploi

PART RELATIVE DE L'EMPLOI EN POURCENTAGE SELON LE GENRE DE COMPÉTENCE,
RÉGION DES LAURENTIDES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC, 2003

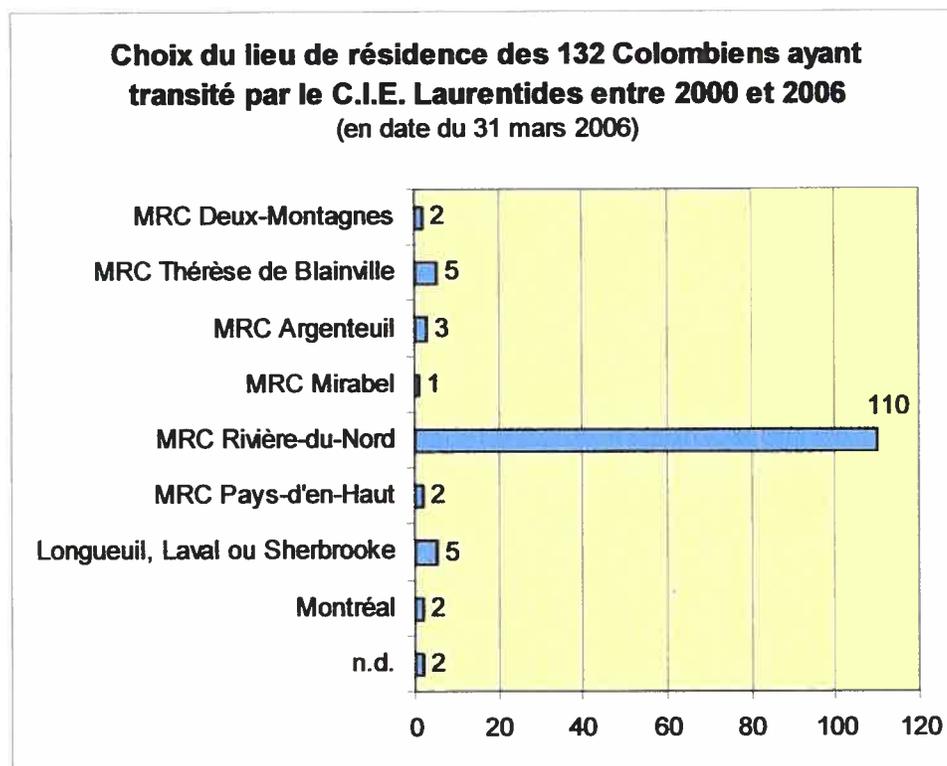
**Tableau 6 : Structure du marché du travail dans les Laurentides : selon les niveaux de compétences**

PART RELATIVE DE L'EMPLOI EN POURCENTAGE SELON LES NIVEAUX DE
COMPÉTENCES, RÉGION DES LAURENTIDES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC, 2003



Tableaux tirés de : (Emploi-Québec et Gareau (rédaction), 2004: 10-11)

Tableau 9 : Choix du lieu de résidence de nouveaux arrivants Colombiens dans les Laurentides



Cette répartition s'explique en grande partie par le fait que les réfugiés publics sont orientés vers la ville de St-Jérôme lorsqu'ils arrivent au pays, la majorité des Colombiens étant des réfugiés publics. Par ailleurs, ceux qui migreront comme « indépendants » pourront également s'établir à St-Jérôme, ayant déjà des amis et de la famille établis là.

