

Parcours d'intégration professionnelle de femmes immigrantes au Québec

Une analyse intersectionnelle



Institut de recherche sur l'immigration et
sur les pratiques interculturelles et inclusives

 Collège de Maisonneuve

Cette recherche a été menée par :
l'Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives (IRIPii).



Institut de recherche sur l'immigration et
sur les pratiques interculturelles et inclusives

 Collège de Maisonneuve

Elle a été menée en partenariat avec deux organismes communautaires de Montréal :
Relais-femmes et la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI).



Elle a bénéficié du soutien financier du
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH).



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Canada 

Rédaction du rapport

Nordin Lazreg
Saaz Taher

Coordination du projet

Nina Admo
Kaisa Vuoristo

Contribution à la recherche

Nina Admo
Jilefack Amin Ngami
Estelle Bernier
Laurence Bourcheix-Laporte
Frédéric Dejean
Anna Goudet
Nordin Lazreg
Sarah Mäinich
Bianca Annie Marcelin
Sofia Rahal
Aranzazu Recalde
Héloïse Roy
Saaz Taher
Ruslana Vorobyova
Kaisa Vuoristo

Collaboration

Nancy Guberman (Relais-femmes)
Jennifer Lys Grenier (TCRI)

Infographie

China Marsot-Wood

Pour citer ce rapport

LAZREG, Nordin, Saaz TAHER, Nina ADMO
et Kaisa VUORISTO. 2022.
Parcours d'intégration professionnelle de femmes
immigrantes au Québec. Une analyse intersectionnelle.
Rapport de recherche. Montréal: IRIPII.



Institut de recherche sur l'immigration et
sur les pratiques interculturelles et inclusives

 Collège de Maisonneuve

Table des matières

Remerciements	5
Résumé	6
Avant-propos	7
Note sur l'écriture inclusive	8
1. Introduction : La vulnérabilité des femmes immigrantes sur le marché du travail québécois	9
1.1. Les inégalités de genre sur le marché du travail	9
1.2. Le statut d'immigrant-e : un facteur de vulnérabilité	10
1.3. La vulnérabilité des femmes immigrantes	11
1.4. Femmes immigrantes et racisées	12
2. Présentation de la démarche	15
2.1. Objectifs de la recherche	15
2.2. Un cadre analytique intersectionnel	15
2.3. Une démarche de recherche qualitative et inductive	17
3. Présentation des résultats	19
3.1. Les femmes immigrantes à l'intersection des systèmes de domination	19
3.1.1. L'inégale valorisation des diplômes et des compétences	19
3.1.2. La prime à l'expérience québécoise de travail : un effet d'exclusion	23
3.1.3. Des femmes immigrantes pénalisées par leur manque de réseaux professionnels	25
3.1.4. Les pratiques de discrimination en milieu de travail	27
3.1.5. La reproduction des normes sociales liées aux rôles de mère et d'épouse	31
3.2. Des discours et des pratiques d'accompagnement propices à la déqualification professionnelle des femmes immigrantes	35
3.2.1. Un secteur de l'employabilité sous pression	35
3.2.2. L'arrivée au Québec comme nouveau départ ? Les effets d'une métaphore	40
3.2.3. Pouvoir discrétionnaire des conseiller-ère-s en emploi et représentations sociales des femmes immigrantes	44
4. Conclusion	51
Bibliographie	53

Remerciements

Ce projet de recherche partenariale a été financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH). L'IRIPII remercie le CRSH ainsi que ses deux partenaires, la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et Relais-femmes.

Nous remercions chaleureusement les femmes immigrantes et les agent-e-s et intervenant-e-s en employabilité rencontré-e-s dans le cadre de ce projet. C'est grâce à leur participation, leurs réflexions et leurs témoignages que nous avons pu mener à bien ce projet. Nous espérons que le rapport de recherche leur rend justice et contribuera à la réflexion collective sur le problème de la déqualification professionnelle des femmes immigrantes.



Résumé

Depuis vingt ans, des enquêtes mettent en évidence la multiplicité des facteurs de vulnérabilité qui limitent les perspectives d'intégration professionnelle réussie des femmes immigrantes au Québec et qui contribuent à leur déqualification professionnelle. Or, ces femmes sont loin de former un groupe homogène. Ainsi, dans la continuité de plusieurs travaux, dont ceux de Marie-Thérèse Chicha, nous nous intéressons aux parcours professionnels des femmes immigrantes au Québec sous le prisme de l'intersectionnalité afin d'analyser les effets des différents systèmes de domination sur leur insertion professionnelle et la façon dont elles les vivent et les négocient. Nous privilégions une démarche de recherche qualitative, par le biais d'entretiens compréhensifs, qui permet de mieux faire ressortir les expériences de vie et les stratégies individuelles face à l'enchevêtrement des oppressions. Notre analyse repose sur des données collectées par entretiens semi-directifs auprès de 31 femmes immigrantes aux profils variés. Une série d'entretiens a aussi été menée auprès de 16 agent-e-s et intervenant-e-s en employabilité dans la mesure où leur intériorisation des stéréotypes sur les femmes immigrantes peut façonner leurs discours et pratiques d'accompagnement. Notre recherche contribue *in fine* à une meilleure compréhension de l'impact des structures sociales de domination sur les parcours professionnels des femmes immigrantes au Québec.

Mots-clés : Femmes immigrantes; Québec; intégration professionnelle; déqualification professionnelle; intersectionnalité

Avant-propos

*« Ces expériences-là de déqualification,
on les traverse pas sans rester avec des cicatrices. »*

Irina, entrevue n°05

Au Québec, les femmes immigrantes sont plus vulnérables que les hommes immigrants et les femmes natives sur le marché de l'emploi. Leur situation demande que soient mises en place des actions visant à faciliter leur insertion professionnelle. C'est pour répondre à ce besoin que le CRSH a accepté de financer le projet « Des approches novatrices pour répondre au défi de la déqualification professionnelle des femmes immigrantes » soumis par l'IRIPII.

La démarche de recherche-action adoptée par l'IRIPII et ses deux partenaires – la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et Relais-femmes – a pour objectif principal de mieux saisir la réalité des femmes immigrantes dans leurs démarches d'insertion professionnelle au Québec, en mettant notamment l'accent sur le phénomène de la déqualification professionnelle.



Note sur l'écriture inclusive

À noter que ce présent rapport est rédigé sous la forme de l'écriture inclusive, tout au long de la partie théorique. En ce qui concerne la partie empirique du rapport, l'écriture inclusive est maintenue uniquement pour qualifier les agent·e·s et intervenant·e·s en employabilité afin de maintenir l'anonymisation de ces acteur·rice·s.

Introduction

La vulnérabilité des femmes immigrantes sur le marché du travail québécois

Pourquoi une recherche sur les femmes immigrantes? Des travaux sur le Canada confirment les difficultés de celles-ci à intégrer le marché de l'emploi (Salaff et Greve, 2003, 2004; Hudon, 2015). Il s'avère que ce constat vaut aussi pour le Québec où, depuis une quinzaine d'années, différentes recherches rendent compte des nombreux obstacles que ces femmes rencontrent au sein de la province (Guyon, 2003; Pierre, 2005; Chouakri, 2009; Boulet, 2012; Chicha, 2010, 2012; TCRI, 2012; Antonius et Salib, 2015; Gauthier, 2016). Ces travaux montrent entre autres que l'accumulation et l'imbrication de plusieurs caractéristiques sociales chez les femmes immigrantes entravent sérieusement leur insertion et épanouissement professionnels et, de fait, fragilisent considérablement leur situation socioéconomique. Les raisons sont notamment systémiques : sur le marché du travail et dans la société plus largement, les femmes immigrantes sont vulnérables en tant que femmes, en tant que personnes immigrantes¹ et, le cas échéant, en tant que personnes issues d'un groupe racisé².

1.1. Les inégalités de genre sur le marché du travail

Au Québec, l'écart entre le taux d'emploi des femmes natives et celui des hommes natifs est de l'ordre de 1,2 point de pourcentage en 2017 (Figure 1). Ce faible écart masque toutefois une réalité préjudiciable pour les femmes en ce qui concerne le nombre d'heures de travail rémunérées, le niveau de salaire, les horaires de travail et le type d'emploi (Seery, 2014; Moyser, 2017). Par exemple, une comparaison de la rémunération horaire des hommes et des femmes dans la province montre que les hommes gagnent en moyenne systématiquement plus que les femmes : cet écart était même de 3 dollars de plus par heure pour les hommes en 2018 (ISQ, 2019).

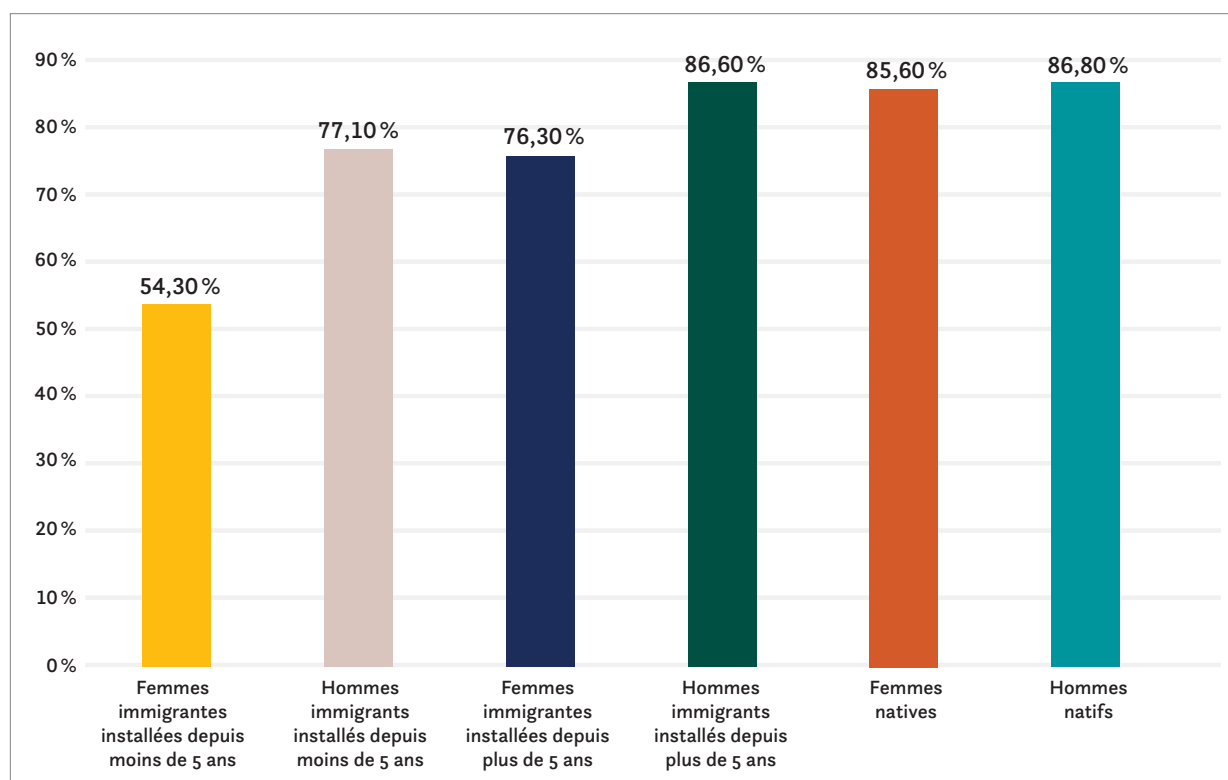
¹ Pour la présente recherche, c'est le critère du pays de naissance et non celui du statut juridique au Canada qui a permis d'opérationnaliser la distinction entre les femmes immigrantes et les femmes natives. Ainsi, nous avons considéré comme immigrantes les femmes qui ne sont pas nées au Canada et qui, quel que soit leur statut juridique au moment de la recherche (réfugiée, résidente permanente ou citoyenne), avaient fait l'expérience de l'immigration avec le lot de défis que cela comporte. La catégorie des personnes immigrantes ne se limite donc pas aux personnes nouvellement arrivées.

² La racialisation correspond à un processus de catégorisation des individus et des groupes en fonction d'une différence reliée aux corps et aux attributs des individus (que ce soit leur couleur de peau, leur origine ethno-raciale, leur accent, etc.) et qui permet de les classer en catégories raciales (Hall, 1991). Ainsi, le processus de racialisation est subi par tous les individus, qui se retrouvent ainsi « racisés » (racialized). Bien que nous reconnaissons que tout individu est racisé comme blanc ou non blanc, lorsque nous parlons, dans ce présent rapport, de personnes ou de groupes « racisés » nous parlons de personnes et de groupes racisés comme non blancs.

1.2. Le statut d'immigrant-e : un facteur de vulnérabilité

Certes, l'écart en matière d'inclusion professionnelle se réduit au Québec entre les immigrant-e-s et les natif-ve-s (Demers, 2018 : 19; ISQ, 2018 : 27). Toutefois, les données récentes montrent que les inégalités socioéconomiques demeurent frappantes entre ces deux groupes et, par conséquent, que des progrès restent à faire pour améliorer l'insertion des personnes immigrantes sur le marché du travail québécois (Figure 1). En effet, de 2006 à 2015, 5,8 % des personnes nées au Canada et résidant au Québec sont sans emploi tandis que le taux de chômage de la population immigrante atteint la moyenne de 11,2 % (IRIS, 2016). L'indicateur du taux d'emploi révèle aussi la persistance de ces inégalités puisqu'il existe, en 2017, une différence de 8,4 points de pourcentage entre le taux d'emploi des immigrant-e-s de 25-54 ans installé-e-s au Québec (77,8 %) et celui des personnes nées au Canada résidant dans la province (86,2 %) (Demers, 2018 : 19).

Figure 1 Taux d'emploi de la population immigrante et native selon le genre et la durée de résidence au Québec en 2017



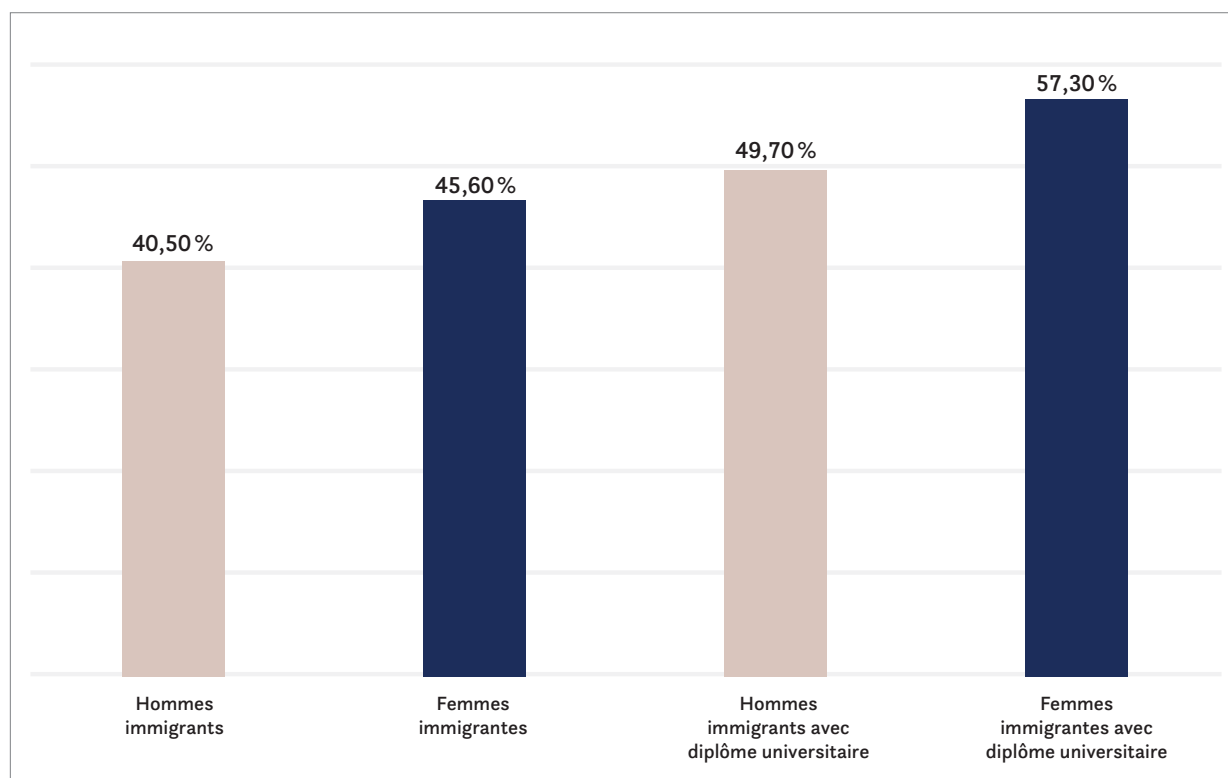
Source : Élaboration propre à partir des données de Statistique Canada (Demers, 2018 : 19)

Les obstacles rencontrés par les personnes immigrantes sur le marché du travail ne sont pas sans conséquences sur leur bien-être. En effet, le manque à gagner, le déclassement social, les pressions relatives aux obligations familiales qui découlent des problèmes d'insertion professionnelle favorisent les problèmes d'anxiété, de dépression et de stress (Boulet et Boudarbat, 2015; Dean et Wilson, 2009; Khanlou, 2010).

1.3. La vulnérabilité des femmes immigrantes

En ce qui concerne les femmes immigrantes, il s'avère qu'elles sont davantage touchées que leurs homologues hommes par la déqualification professionnelle. De manière générale, si les indicateurs du taux d'emploi et de chômage des personnes ayant immigré au Québec s'améliorent avec la durée de présence sur le territoire, les inégalités hommes-femmes perdurent malgré tout (Figure 1). En effet, chez les personnes immigrantes installées au Québec depuis moins de 5 ans, le taux d'emploi des hommes est en 2017 de 77,1 %; autrement dit, bien supérieur à celui des femmes qui est de 54,3 % pour la même année (Demers, 2018 : 19). Après plus de 5 ans de résidence au Canada, les hommes immigrants³ affichent un taux d'emploi de 86,6 % et rattrapent ainsi les natifs dont le taux d'emploi est de 86,8 % (Figure 1). En revanche, les femmes immigrantes installées depuis plus de 5 ans sont loin d'être aussi bien intégrées sur le marché du travail québécois que les femmes nées au Canada et résidant au Québec avec un taux d'emploi de 76,3 % contre 85,6 % (Demers, 2018 : 19).

Figure 2 Taux de déqualification des immigrants et immigrantes en 2012



Source : Élaboration propre à partir des données du Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC 2013: 21)

³ Pour rappel, à des fins analytiques, la catégorie de « personnes immigrantes » repose sur le pays de naissance et non pas sur le statut juridique au Canada.

Même lorsque les femmes immigrantes installées au Québec sont actives sur le marché du travail, elles se retrouvent plus souvent en situation de déqualification professionnelle objective (Boulet, 2012; Cardu et Sanschagrin, 2002; Castro et Villeneuve, 2019; Chicha, 2009, 2012). Autrement dit, les données révèlent une part plus élevée des immigrantes qui occupent des emplois qui ne sont pas à la hauteur de leurs diplômes universitaires et de leurs expériences et compétences professionnelles (Figure 2). En 2012, le taux de déqualification des femmes immigrantes atteint 45,6 % alors que celui des hommes immigrants est de 40,5 % (MICC, 2013 : 15). La situation est même encore plus défavorable aux femmes immigrantes de 25-54 ans titulaires d'un diplôme universitaire puisque la même année, leur taux de déqualification était de 57,3 %, soit 7,6 points de plus que le taux présenté par leurs homologues masculins (MICC, 2013 : 21).

1.4. Femmes immigrantes et racisées⁴

Une enquête du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) confirme aussi que les immigrant·e·s non racisé·e·s – c'est-à-dire ceux et celles qui se définissent comme personnes blanches – réussissent mieux sur le marché du travail que les immigrant·e·s racisé·e·s (Block, Galabuzi et Tranjan, 2019). Les femmes immigrantes racisées sont davantage touchées que les hommes immigrants racisés par ces inégalités (Block, Galabuzi et Tranjan, 2019). Cela ressort clairement pour la province à travers le recensement de 2016 sur lequel se base l'étude du CCPA si nous comparons les taux de chômage des femmes racisées qu'elles soient immigrantes ou natives au Québec. Les données du recensement montrent par exemple que le taux de chômage des femmes immigrantes dites arabes (15,4 %), noires (12,4 %), sud-asiatiques (14,4 %) et asiatiques occidentales (15,6 %) est systématiquement et respectivement plus élevé que celui des femmes natives arabes (13,4 %), noires (10,5 %), sud-asiatiques (12,9 %) et asiatiques occidentales (14,9 %) (Statistique Canada, 2016a)⁵. Les données montrent également que les femmes immigrantes racisées sont plus vulnérables que les hommes immigrants racisés : par exemple, le taux de chômage des femmes immigrantes arabes et sud-asiatiques est respectivement supérieur de 3,5 et de 5,3 points de pourcentage à celui des hommes immigrants arabes et sud-asiatiques (Statistique Canada, 2016a). De toutes les catégories de travailleur·euse·s étudiées, ce sont les femmes immigrantes racisées qui affichent le taux de déqualification professionnelle le plus élevé (Boulet, 2012). Leur risque d'avoir un emploi sous-qualifié est donc supérieur à celui des femmes immigrantes non racisées (+5,2 points de pourcentage) et à celui des femmes natives racisées (+13,2 points de pourcentage) (Boulet, 2012).

Par exemple, plusieurs études confirment par exemple la difficile insertion des femmes arabes originaires d'Afrique du Nord sur le marché du travail au Québec (Vatz-Laaroussi, 2008; Beaudoin, 2012; Conseil du statut de la femme, 2014). Elles sont nombreuses à se retrouver ou à être déjà passées par des « ghettos d'emploi », c'est-à-dire des secteurs d'activité comme la vente, les services à la

⁴ Voir la note de bas de page 2 sur la racialisation.

⁵ Il faut souligner que la classification proposée entre des femmes dites « arabes » et des femmes dites « noires » empêche de penser le croisement des catégories, par exemple, le fait qu'une femme puisse être à la fois « arabe » et « noire ».

clientèle et la garde d'enfants qui se caractérisent par leur précarité, la faiblesse des rémunérations et la forte concentration de femmes et/ou de personnes immigrantes (Chicha, 2012; Conseil du statut de la femme, 2014). Ce creusement des inégalités au détriment des immigrantes racisées est révélateur de l'effet combiné des discriminations basées sur le genre, le statut d'immigration et les caractéristiques ethno- raciales (Chicha, 2003; Eid, 2012; Namululi, Bagaoui et Hemedzo, 2018).

La réalité des femmes immigrantes – particulièrement les femmes immigrantes racisées – sur le marché de l'emploi québécois n'est évidemment pas sans conséquences économiques, sociales et psychologiques pour ces personnes. Les femmes immigrantes racisées se trouvent ainsi davantage exposées que les femmes nées au Canada (racisées ou pas) ou que les hommes immigrants (racisés ou pas), à la précarité socioéconomique et *de facto* à une forme d'exclusion sociale. Comment les femmes immigrantes – et spécifiquement celles racisées – vivent-elles leur parcours d'intégration professionnelle au Québec? Quels sont les obstacles à une intégration professionnelle réussie au Québec? Ce sont les questions qui guident le présent rapport de recherche.

Présentation de la démarche

2.1. Objectifs de la recherche

Nous nous intéressons aux parcours professionnels des femmes immigrantes au Québec sous le prisme de l'intersectionnalité afin d'analyser les effets des différents systèmes de domination sur leur insertion professionnelle et la façon dont elles les vivent et les négocient. Nous nous intéressons également aux conseillères en employabilité et à leurs discours et pratiques d'accompagnement avec les femmes immigrantes en recherche d'emploi. Ce faisant, notre recherche contribue à une meilleure compréhension de l'impact des structures sociales de domination et des structures institutionnelles sur les parcours professionnels des femmes immigrantes – particulièrement des femmes immigrantes racisées – au Québec.

2.2. Un cadre analytique intersectionnel

Certes, les études féministes ont permis de constater comment le fonctionnement de la société tend à produire et à entretenir des situations d'inégalités entre les hommes et les femmes (Young, 1990). Cependant, les outils analytiques qu'elles proposent traditionnellement ne permettent pas à eux seuls de saisir la complexité de la déqualification professionnelle des femmes immigrantes et l'hétérogénéité de cette catégorie sociale. En effet, s'intéresser à ce phénomène, ce n'est pas seulement révéler les inégalités des rapports de genre dans la société : c'est aussi reconnaître la vulnérabilité particulière des femmes immigrantes – pouvant se trouver au croisement de différents systèmes d'oppressions, notamment raciales – et soulever cette imbrication des oppressions. Une approche intersectionnelle permet une telle analyse. Elle a d'ailleurs déjà été utilisée pour examiner comment le fait d'être une femme immigrante, membre d'un groupe minoritaire⁶, peut avoir des conséquences négatives tout au long du parcours socioprofessionnel (Browne et Misra, 2003; Chicha, 2012; Duros, 2014; Flippen, 2013).

Popularisé par la juriste féministe et afro-américaine Kimberley Crenshaw en 1989, le concept d'intersectionnalité met en lumière l'expérience particulière des femmes afro-américaines qui n'était pas prise en compte dans les discours féministes jusque-là et la situation de ces femmes qui se trouvaient à l'intersection de l'oppression du genre et de la race. Bien que formulé par Crenshaw (1989, 1991), le concept d'intersectionnalité a été forgé quelques décennies plus tôt par plusieurs chercheuses et activistes féministes noires. Dès les années 1960-70, celles-ci développent la pensée intersectionnelle – sans lui donner le nom d'intersectionnalité – en mettant en lumière l'oppression et la domination particulières subies par les femmes noires en raison de leurs expériences du racisme et du sexisme.

⁶ Le groupe minoritaire est compris comme un groupe ayant un moindre pouvoir dans le système social, sur les dimensions raciales, génrées, sexuelles ou socioéconomiques entre autres (Guillaumin, 1985).

Parmi ces femmes, nous pouvons nommer l'écrivaine afro-américaine Maria Stewart, ou encore l'activiste afro-américaine Sojourner Truth. Le Combahee River Collective également, organisation féministe noire et lesbienne aux États-Unis, publie un manifeste en 1977, dans lequel il caractérise trois dimensions constitutives des oppressions multiples. Premièrement, ces oppressions sont simultanées et il n'est pas possible de les hiérarchiser ou de prétendre que l'une prévaut sur une autre. Deuxièmement, les personnes qui se trouvent à l'intersection de plusieurs formes d'oppression ne peuvent pas les dissocier et, ce faisant, ne peuvent pas lutter contre l'une puis l'autre séparément. Troisièmement, le manifeste soutient qu'il est important de valoriser les savoirs situés et les luttes qui tiennent compte de l'imbrication des oppressions.

Non seulement l'intersectionnalité reconnaît la multiplicité des systèmes d'oppression (race, genre, classe, sexualité, etc.) mais en plus elle les pense comme indissociables et imbriqués. L'intersectionnalité met en évidence l'interaction de ces multiples rapports de pouvoir dans la production et la reproduction des inégalités sociales (Bilge, 2009). Concrètement, cela signifie que l'approche intersectionnelle reconnaît que certaines personnes ou groupes, comme les femmes immigrantes – particulièrement les femmes immigrantes racisées – sont d'autant plus vulnérables qu'elles peuvent présenter des caractéristiques susceptibles de les fragiliser socialement.

Une approche intersectionnelle présente aussi l'avantage de prendre en compte la spécificité de la situation et du vécu de chaque individu. Cela est essentiel lorsqu'il s'agit de s'intéresser à une catégorie qui n'est pas homogène. En effet, même si elles sont des femmes, nées à l'étranger et diplômées, les femmes immigrantes qualifiées ne possèdent pas toutes les mêmes caractéristiques sociales ni le même niveau de revenu, elles ne sont pas toutes issues de groupes racisés, elles ne viennent pas toutes du même pays, leur maîtrise du français et de l'anglais diffère, elles n'ont pas toutes la même orientation sexuelle, etc. Une approche intersectionnelle permet de prendre en compte cette hétérogénéité des femmes immigrantes qualifiées et la complexité de leur positionnement social et de leurs expériences. Elle permet de penser la positionnalité multiple de chacune d'entre elles dans les différents systèmes de domination et de souligner la combinaison singulière d'avantages et d'obstacles qui en résulte.

Ainsi, l'adoption d'une approche intersectionnelle met en évidence la diversité des structures de pouvoir qui freinent l'insertion professionnelle et sociale des femmes immigrantes qualifiées. Cependant, l'approche intersectionnelle suppose aussi de penser aux stratégies de résistance, d'évitement ou de contournement de ces oppressions (Bilge, 2010; Bachand, 2014). Elle insiste sur les marges de manœuvre des personnes face aux structures de domination politiques, sociales et économiques qui s'imposent à elles. Adopter une approche intersectionnelle consiste ainsi à s'intéresser à la capacité de ces personnes à profiter des possibilités et des libertés d'agir et de choisir.

2.3. Une démarche de recherche qualitative et inductive

Notre exploration des parcours d'intégration professionnelle des femmes immigrantes au Québec repose sur la démarche qualitative et inductive des « récits de vie » (Bertaux, 1980, 1986, 2016; Sanséau, 2005; Chaxel, Fiorelli et Moity-Maïzi, 2014). Employée en sciences sociales dès le début des années 1900 puis reléguée au second plan pendant près d'un demi-siècle, la méthode des récits de vie fait aujourd'hui partie de la boîte à outils de la recherche qualitative. Elle consiste à laisser la personne raconter elle-même sa propre vie, avec ses joies, ses doutes, ses regrets et ses souffrances. Cela passe essentiellement par la conduite d'entretiens compréhensifs (Kaufmann, 2016), autrement dit par de longues entrevues qui laissent le temps à la personne concernée de reconstruire et de développer son histoire de vie. Cela permet d'obtenir des témoignages riches permettant de comprendre le vécu et les trajectoires individuelles. Les données recueillies ne sont pas brutes : elles se présentent plutôt sous la forme d'une biographie détaillée, ordonnée et interprétée par la personne elle-même. Ces structures narratives permettent de comprendre le monde social en saisissant la façon dont les individus vivent, ressentent et théorisent leur vécu et leur rapport à la société. Autrement dit, les récits de vie offrent la possibilité au·à la chercheur·euse d'accéder au sens que les individus donnent à leur expérience vécue.

Le recueil des récits de vie par des entretiens compréhensifs est donc très adapté à l'approche intersectionnelle car il permet de mieux faire ressortir les expériences de vie des individus dans leur singularité, d'examiner la façon dont les différentes formes d'oppression et leur enchevêtrement affectent différemment leur parcours biographique, et de mettre en évidence les stratégies que ces personnes adoptent face aux différentes formes d'oppression (Cuádras et Uttal, 1999). Enfin, du fait de sa visée émancipatrice (Sanséau 2005; Chaxel, Fiorelli et Moity-Maïzi 2014), la méthode du récit de vie s'accorde bien à l'approche intersectionnelle. En donnant la parole aux individus, elle leur permet d'explicitier et de verbaliser leur agentivité, leur capacité de résilience et les ressources qu'ils ont construites au cours de leur trajectoire de vie.

Les entretiens compréhensifs ont été conduits entre janvier et septembre 2016 auprès de 31 femmes immigrantes qui résident dans la Région métropolitaine de Montréal. Suivant la méthode des récits de vie, chaque femme immigrante a été invitée à faire le récit le plus chronologique possible de son parcours socioprofessionnel depuis son arrivée au Québec.

Les participantes ont été recrutées avec l'aide des deux organismes partenaires du projet, à savoir la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et Relais-femmes. Nous avons fait en sorte que l'échantillon des participantes soit représentatif de la diversité des profils des femmes immigrantes du Québec. La plupart ont toutefois en commun d'être installées au Québec depuis au moins trois ans et d'avoir connu depuis leur arrivée dans la province ou de connaître encore – lorsque nous les rencontrons – une situation de précarité professionnelle ou de déqualification professionnelle.

Tableau 1 Origine géographique des femmes immigrantes interviewées

Région d'origine	Nombre de participantes	Participant*es* et entrevues
Afrique australe	1	Liliane (14)
Afrique centrale	3	Kelly (03), Amélie (09), Léonie (33)
Afrique de l'Ouest	3	Astou (01), Mariame (08) et Clarisse (34)
Afrique du Nord	6	Nayala (13), Fouzia (21), Inés (22), Yasmine (23), Samira (28) et Sonya (36)
Amérique centrale	2	Rocío (02) et Gloria (37)
Amérique du Sud	4	Cristina (12), Pilar (20), Beatriz (29), Magdalena (35)
Asie du Sud	1	Madhavi (11)
Caraïbes	1	Léa (27)
Europe de l'Est	5	Irina (05), Andrea (07), Aliz (10), Angelina (17) et Gabriela (18)
Europe de l'Ouest	4	Zahara (19), Sylvie (24), Clémence (25) et Daphné (39)
Moyen-Orient	1	Aya (06)

* Les noms des participantes sont fictifs.

—

Durant la même période, nous avons également effectué des entretiens semi-directifs auprès de 11 conseillères en employabilité du milieu communautaire et de 5 agentes de Centres locaux d'emploi (CLE) qui reçoivent de nombreuses personnes immigrantes dans le cadre de leur travail d'aide à l'insertion professionnelle. Il nous semblait en effet intéressant de recueillir la parole de conseillères en emploi qui jouent un rôle important dans l'intégration professionnelle des femmes immigrantes et dont les discours et pratiques d'accompagnement peuvent être façonnées par des stéréotypes sur les femmes immigrantes (Choffat et Martin, 2014).

Présentation des résultats

La première partie des résultats donne la parole aux femmes immigrantes afin de saisir, dans une perspective intersectionnelle, la complexité et la pluralité de leurs expériences et de leurs parcours d'insertion professionnelle au Québec. La seconde partie se focalise davantage sur les discours et les pratiques des conseiller·ère·s en emploi qui viennent en aide aux femmes immigrantes.

3.1. Les femmes immigrantes à l'intersection des systèmes de domination

Dans cette section, nous faisons ressortir la façon dont les différents systèmes de domination se manifestent, s'imbriquent et impactent les parcours professionnels des femmes immigrantes rencontrées. Nous mettons également en évidence les éventuelles stratégies des participantes pour gérer, négocier et faire face aux différentes formes d'oppression auxquelles elles font face.

3.1.1. L'inégale valorisation des diplômes et des compétences

Nos données nous montrent que la façon dont les diplômes et les compétences sont reconnus, par les autorités gouvernementales, en fonction du pays d'origine est une première difficulté pour les personnes immigrantes. Cela n'est pas propre aux femmes immigrantes, néanmoins celles-ci sont davantage affectées que leurs homologues masculins par la dévaluation des diplômes universitaires et des expériences professionnelles, particulièrement si elles viennent de pays du Sud Global et d'Europe de l'Est (Rojas-Viger, 2006; Belhasen Maalaoui et Raymond, 2009; Chicha, 2012).

Par exemple, Kelly⁷, originaire d'Afrique centrale, nous dit que le diplôme qu'elle a obtenu en Europe a été reconnu contrairement à celui qu'elle a eu au Nigeria alors même que l'institution est affiliée aux Nations Unies (Entrevue n°03). Astou, une participante venue d'Afrique de l'Ouest, explique avoir fait trois années d'études à l'École nationale d'administration de son pays mais que l'équivalence qui lui a été donnée correspond à deux ans d'université et non à un baccalauréat de trois ans (Entrevue n°01). Elle en tire la conclusion amère qu'au moment de l'évaluation du dossier par l'administration responsable, « ils ne considèrent pas vraiment ce qu'on a fait au pays ». Le baccalauréat de technicienne en administration que Sonya a obtenu au Maroc dans une université privée a seulement été reconnu comme un DEC par le gouvernement québécois (Entrevue n°36). Aya aussi a eu des difficultés à ce niveau : ses années de baccalauréat en génie civil n'ont pas toutes été reconnues (Entrevue n°06). À l'inverse, Mariame, de nationalité sénégalaise, affirme pour sa part n'avoir pas eu de problèmes à faire reconnaître ses différents diplômes obtenus en France (Entrevue n°08). Si certains de ses diplômes n'ont pas été reconnus, c'est tout simplement parce qu'elle avait décidé de ne pas tous les mettre dans son dossier. Mariame se dit consciente d'être privilégiée par rapport à certaines de ses amies ou collègues qui ont fait leurs études en Afrique et qui n'ont pas bénéficié de la totale reconnaissance de leurs diplômes universitaires.

⁷ Des noms fictifs ont été attribués aux participantes afin de préserver leur anonymat.

La reconnaissance des diplômes et de l'expérience par les ordres professionnels est également un obstacle majeur pour les femmes n'ayant pas de diplômes occidentaux. Clarisse est arrivée d'Afrique de l'Ouest en 2008 avec un diplôme en soins infirmiers et une expérience d'infirmière en pédiatrie à faire valoir (Entrevue n°34). Elle explique que non seulement elle a dû prendre des cours pour adultes en mathématiques et en physique afin que le gouvernement lui reconnaisse sa dernière année de secondaire, mais qu'en plus les procédures fixées par l'Ordre n'étaient pas adaptées à la réalité du fonctionnement de l'administration de son pays à l'époque. Faute de pouvoir obtenir certains documents en respectant la procédure prévue, elle n'a pas pu continuer d'exercer sa profession d'infirmière. Intéressée par les métiers liés à la petite enfance, elle a décidé de devenir éducatrice en garderie. Bien que ce milieu soit réputé ouvert aux femmes immigrantes, il demeure néanmoins précaire : en effet, la situation de Clarisse n'est pas stable car elle enchaîne les contrats et les remplacements. À l'inverse, les diplômes et les expériences d'infirmière accumulés en Europe occidentale par Daphné ont été reconnus par l'Ordre au bout de quelques mois (Entrevue n°39). Certes, la procédure a pris un peu plus de temps que prévu et, en attendant, Daphné a dû travailler comme ouvrière agricole et préposée aux bénéficiaires. Toutefois, la situation était provisoire et Daphné a désormais un emploi stable en tant qu'infirmière. Ces deux récits confirment que les procédures administratives, en apparence neutres et anodines, peuvent avoir des effets différenciés sur les perspectives d'intégration professionnelle des femmes immigrantes en fonction du pays dont elles sont originaires et des établissements universitaires d'où elles ont obtenu leurs diplômes.

Les récits des femmes immigrantes nous montrent que le problème de la non-reconnaissance des diplômes et des acquis ne relève pas seulement des procédures et des règles fixées par les autorités gouvernementales et par les organisations professionnelles. Cela tient également à la prégnance, au sein de la société d'accueil, des préjugés au sujet des systèmes de production des savoirs et des compétences dans les pays considérés comme en développement, ainsi qu'à la tendance à survaloriser les compétences acquises en Occident (Esses, Dietz et Bhardwaj, 2006; Marginson, 2008; Le Renard, 2019).

Par exemple, originaire de Colombie où elle a fait ses études, Magdalena affirme que ses diplômes universitaires ont bien été officiellement reconnus par le Ministère (Entrevue n°35). Toutefois, nous dit-elle, cela ne l'empêche pas d'être victime des clichés sur les systèmes universitaires latino-américains de la part d'employeur·euse·s qui tendent à dévaluer ses diplômes par rapport à ceux que d'autres femmes auraient obtenus aux États-Unis. Le sentiment d'injustice ressenti par Magdalena est d'autant plus fort que, dans les classements internationaux, les deux universités colombiennes où elle a étudié sont régulièrement placées parmi les meilleures universités du pays voire d'Amérique latine. Amélie est arrivée d'Afrique centrale avec des diplômes et une expérience professionnelle en ressources humaines (Entrevue n°09). Son récit va également dans le sens d'une minimisation des compétences des femmes immigrantes des pays du Sud Global. Amélie se souvient que lors d'un atelier en recherche d'emploi, elle n'hésitait pas à partager ses connaissances mais elle avait l'impression que cela n'était pas bien reçu de la part de la formatrice qui, au contraire, tendait à valoriser les expériences des autres participant·e·s.

Dans certains cas, la dévaluation des compétences professionnelles des femmes immigrantes passe aussi par leur sexualisation en milieu de travail. Les récits de certaines femmes originaires d'Amérique latine, comme Cristina et Rocío, font clairement ressortir la façon dont l'imbrication du sexisme et du racisme les affecte. La première vient du Venezuela et nous explique que son pays est réputé au niveau international pour les victoires de ses mannequins aux concours de beauté (Entrevue n°12). Elle raconte que ses collègues de travail la renvoyaient régulièrement à ce cliché en l'appelant « Miss Venezuela » et en se focalisant sur sa façon de s'habiller, de marcher et de se maquiller. Elle se trouvait dévalorisée par, comme elle le dit, le « jugement culturel » ciblant les femmes latino-américaines. Arrivée d'Amérique centrale, Rocío a aussi été victime de cette stigmatisation des femmes latino-américaines (Entrevue n°02). Lors de son premier emploi d'agente d'accueil dans une entreprise, elle se retrouve en situation de déqualification professionnelle du fait de ses diplômes universitaires et elle en souffre. Pourtant, cela n'empêche pas ses collègues de la considérer comme une femme privilégiée parce que le propriétaire est un ami de son mari de l'époque. Elle nous dit qu'en tant que femme latino-américaine, elle était perçue comme « une petite princesse » à son travail. Comme Cristina, les préjugés associés à l'étiquette de la femme latino-américaine nuisent à sa reconnaissance comme une employée aussi qualifiée que ses collègues, voire surqualifiée.

La non-reconnaissance des diplômes, des compétences et des expériences professionnelles des femmes immigrantes, particulièrement celles racisées, contribue à leur oppression dans la société d'accueil. Originaires d'Europe orientale où elle était psychologue pendant plusieurs années, Irina se rend compte qu'elle ne pourra pas continuer sa profession alors même que c'est le fait d'être psychologue qui a facilité sa demande d'immigration (Entrevue n°05). Elle raconte qu'elle a fini par se tourner vers le secteur de la petite-enfance où son expérience de psychologue lui a permis d'être embauchée dans une garderie privée et d'être reconnue comme une force pour l'équipe :

Je savais exactement que j'ai été embauchée parce que j'avais été psychologue. La propriétaire de la garderie répétait à chaque fois qu'elle avait l'occasion que j'étais psychologue à tout le monde. Donc c'était pour la garderie quelque chose de très valorisant d'avoir une ex-psychologue comme éducatrice. (Irina, entrevue n°05)

Cependant, la reconnaissance de ses compétences ne se traduisait pas par une revalorisation salariale. Alors que, nous dit-elle, les « Québécoises qui étaient embauchées [...] recevaient les droits d'une éducatrice qualifiée », elle nous explique avoir dû se battre pour obtenir l'augmentation salariale qu'elle était en droit de demander du fait de ses diplômes, de son expérience de psychologue et de la validation de cours reconnus par le Ministère de la Famille. Sa situation lui pesait d'autant plus qu'elle ne s'attendait pas à ce que cette oppression vienne d'une autre personne immigrante, à savoir la gérante de la garderie :

Elle m'a embauchée parce que j'étais psychologue et [...] en sachant que je suis une immigrante et que je n'ose pas négocier mon salaire. Parce qu'au début, je n'osais pas; j'ai appris avec le temps. Donc elle profitait de cette situation pour ne pas me payer les salaires, parce qu'elle savait que je n'avais pas d'alternative et que je vais pas me plaindre. [...] Donc elle avait la garantie que j'allais lui offrir un travail de qualité à petit prix. [...] Elle était immigrante aussi! Donc ça, c'était une double source de frustration: donc tu es immigrante, tu comprends ce qui se passe, tu connais le parcours d'une femme immigrante, et pourtant tu fais ça. (Irina, entrevue n°05)

Pour Pilar, la question de la reconnaissance des diplômes n'a pas été un problème parce qu'elle n'a tout simplement « jamais eu envie de faire des équivalences » (Entrevue n°20). Son détachement manifeste vis-à-vis de la reconnaissance des diplômes peut interroger tant cet enjeu est majeur pour les femmes immigrantes qualifiées au moment de faire valoir leur capital humain au Québec. Bien que l'insertion professionnelle de Pilar n'ait pas été sans difficultés⁸, son récit de vie fait ressortir sa position relativement privilégiée par rapport aux autres immigrantes latino-américaines. Pilar vient d'Argentine, un pays dont l'identité s'est construite autour de sa population européenne et qui renvoie ainsi à un imaginaire de blancheur (Galen, 2000; Kaminsky, 2009; Balcazar, Berardi et Taylor-Ritzler, 2011). Pilar est blanche et le fait que, durant l'entrevue, elle se demande si « un Latino pourrait aller dans des quotas » de minorités visibles au gouvernement ou en entreprise implique qu'elle n'a probablement pas relevé ou qu'elle n'a pas été confrontée aux processus de racialisation et de stigmatisation dont sont victimes les personnes originaires d'Amérique latine. Enfin, Pilar dispose d'un capital culturel valorisé sur le marché du travail québécois. Parce que ses grands-parents étaient européens, elle a appris très tôt le français, l'anglais et l'allemand qu'elle maîtrise déjà en arrivant au Canada. En plus de cela, elle a fait des études de deuxième cycle en Europe occidentale : elle n'a donc pas de souci à se faire concernant la reconnaissance de son diplôme.

Certains récits sont révélateurs de la croyance répandue en la supériorité des compétences professionnelles des personnes provenant d'Occident et confirment l'avantage structurel que constitue la détention d'un passeport occidental (Le Renard, 2019). C'est le cas de Sylvie qui considère que sa nationalité française a été un avantage lors de sa première entrevue d'embauche : elle raconte que l'employeur, adorant la France, était dans de bonnes dispositions pour lui reconnaître des années d'expérience d'intervenante sociale auprès d'adolescent-e-s en difficulté au moment de négocier son salaire (Entrevue n°24). Zahara est arrivée au Québec sans diplôme universitaire et sans réelle expérience professionnelle⁹ (Entrevue n°19). Elle trouve aussi que sa nationalité française a été une « plus-value » au moment de chercher du travail ici. Toutefois, la détention d'un passeport occidental n'est pas suffisante pour les personnes qui, comme Zahara, appartiennent à des groupes racisés (Le Renard, 2019). Consciente de la façon dont certains accents sont négativement connotés et associés à un manque de compétence professionnelle (Creese et Kambere, 2003; Munro, 2003), elle assure que : « franchement, si j'avais un accent arabe, je pense que ça ne serait pas pareil ». Son parcours professionnel reflète la complexité de sa position sociale, tantôt de dominante (nationalité, accent), tantôt de dominée (identité de genre, appartenance ethno-raciale, éducation, classe sociale). Malgré son absence de diplôme universitaire, elle est parvenue à obtenir des contrats pour enseigner le français et l'histoire à des élèves de secondaire et à des adultes. Cela étant dit, ses expériences dans le monde de l'éducation n'en demeurent pas moins entrecoupées d'emplois de service à la clientèle et de garde d'enfants qui sont régulièrement associés aux femmes immigrantes de minorités racisées (Chicha, 2012).

⁸ Elle a connu la déqualification professionnelle en arrivant au Canada. Cela a été d'autant plus « dur sur [son] moral » que dans ses précédents emplois en Amérique du Sud, Pilar avait « pas mal de pouvoir et de statut » (Pilar, entrevue n°20).

⁹ Zahara nous confie avoir eu des difficultés scolaires du fait d'un déficit d'attention qui ne lui a été diagnostiqué que plus tard (Entrevue n°19).

Le cas de Léonie nous permet d'examiner les effets d'une autre configuration des structures sociales de domination (Entrevue n°33). Léonie est une femme racisée, venant d'un pays francophone d'Afrique centrale. Elle y a obtenu un diplôme en enseignement et une maîtrise en sciences et lettres et y a enseigné le français au secondaire pendant une vingtaine d'années. À Montréal, elle s'occupe seule de ses enfants parce que son époux est resté au pays. Toutefois, celui-ci lui envoie suffisamment d'argent pour subvenir aux besoins de la famille, ce qui permet à Léonie de se concentrer sur son intégration professionnelle. Son objectif est de continuer à enseigner le français à l'école, d'autant plus qu'elle détient plusieurs diplômes et une certaine expérience en enseignement. Pourtant, les difficultés n'ont pas manqué et, bien qu'elle n'ait pas eu à passer par les « ghettos d'emplois » et qu'elle ait pu rester dans le milieu de l'éducation, sa situation reste incertaine puisqu'elle cumule les contrats à durée déterminée et les remplacements.

3.1.2. La prime à l'expérience québécoise de travail : un effet d'exclusion

Alors que leurs diplômes étrangers ne sont pas complètement reconnus du fait de règles complexes et que leurs compétences non occidentales sont dévalorisées, les femmes immigrantes font aussi les frais de la tendance des employeur·euse·s et recruteur·euse·s à requérir des candidat·e·s une expérience professionnelle canadienne et à en faire un critère éliminatoire (Bauder, 2003). Cristina, Rocío, Mariame, Amélie, Kelly, Magdalena et Sonya affirment avoir souffert de l'absence d'expérience de travail québécoise sur leur curriculum vitae (Entrevues n°12; n°02; n°08; n°09; n°3; n°35 et n°36). Lors de l'entrevue, Rocío évoque l'importance d'avoir une référence québécoise ou canadienne :

That's really important here. When you apply for a job and you don't have a reference, it's like "OK! Forget that!" I've noticed that if you don't have a reference, it's really difficult. I know a lot of people who have not worked here in Canada. And giving your references from like Mexico or Colombia: they're like "Oh my God..." That's like... really bad. [Elle rit.] You'd rather not even mention that "Oh! Yeah it was in Colombia" or whatever. I've noticed that to get a job, at least to get an interview, you need to have references. It's really important. And that's what a lot of immigrant people don't have. (Rocío, entrevue n°02)

Cet extrait nous semble éclairant à double titre. D'une part, il met en évidence que la priorité donnée à l'expérience professionnelle québécoise va de pair avec la dévalorisation des expériences professionnelles étrangères, surtout lorsque celles-ci ont été acquises dans des pays du Sud Global. D'autre part, il montre comment Rocío, consciente de sa vulnérabilité en tant qu'immigrante latino-américaine, fait face à cette oppression. La manière dont elle raconte le déroulement d'une entrevue fictive révèle sa capacité à prendre du recul vis-à-vis de la discrimination qu'elle subit en riant de la réaction et des préjugés des employeur·euse·s. Se moquer de leur ignorance lui permet de renverser le stigmate, mais elle ne se permet de le faire que dans le cadre strictement privé et confidentiel de l'entretien avec une chercheuse de notre équipe. Malgré son amusement, Rocío sait qu'elle n'en reste pas moins vulnérable. Ainsi, elle conseille aux autres femmes immigrantes d'adopter des stratégies de dissimulation du stigmate (Goffman, 1975), par exemple, en évitant de mentionner dans leur curriculum vitae leurs expériences de travail dans des pays du Sud qui sont mal perçues dans la société d'accueil.

Pour remédier à l'absence d'expérience professionnelle québécoise, plusieurs femmes immigrantes ont opté pour le bénévolat, un stage ou un emploi provisoire subventionné par le gouvernement provincial. Il s'agit souvent d'emplois sous-qualifiés mais cela est censé permettre aux personnes immigrantes d'acquérir ou de perfectionner des savoirs techniques et pratiques propres à un secteur d'activité et de développer leur réseau relationnel. Néanmoins, ces stratégies d'insertion ont des limites.

Premièrement, elles ont des impacts différenciés sur les femmes immigrantes selon leur âge, leur niveau d'éducation, leurs situations conjugale, financière et familiale. Par exemple, Kelly, ingénieure en géomatique dans son pays, a accepté un travail d'aide sylvicole en arrivant au Québec. En plus d'être en nette situation de déqualification professionnelle, elle devait se déplacer et se loger à l'extérieur de Montréal et devait laisser ses enfants à une amie pendant ce temps (Entrevue n°03). Dans son cas, le choix d'une première expérience de travail impliquait d'importants sacrifices économiques (faibles rémunérations, pertes de revenus), psychologiques (déclassement social) et familiaux (difficile conciliation travail-famille).

Deuxièmement, les récits et les parcours des femmes immigrantes nous montrent que ces stratégies d'insertion professionnelle sont loin d'avoir toujours les effets escomptés. Il est vrai que l'emploi provisoire peut porter ses fruits dans quelques cas. Par exemple, Sonya, qui possède une expérience de responsable administrative au Maroc, est restée dans son domaine et a connu une certaine réussite : au moment de l'entretien, elle est adjointe à la direction après avoir été commis puis adjointe administrative (Entrevue n°36). Elle affirme avoir trouvé un emploi similaire à celui qu'elle avait au Maroc, à la différence près que les avantages salariaux sont nettement plus bas. Le fait que son baccalauréat de technicienne en administration ait été reconnu comme un DEC limite ses prétentions à un salaire plus élevé. Pour sa part, Andrea voulait continuer à enseigner le français et la littérature comme elle le faisait en Europe de l'Est (Entrevue n°07). Elle a donc choisi de rester dans le milieu de l'éducation en acceptant des petits emplois de surveillante d'école, d'éducatrice en garderie et d'enseignante de français dans une école de langues. Cette stratégie n'a pas été payante et Andrea s'est finalement réorientée vers la gestion de projet en milieu communautaire. Même si cela ne correspond pas à ses aspirations professionnelles initiales, cette décision s'est avérée positive puisque son premier emploi de responsable et chargée de projet a été un tremplin pour sa carrière dans le milieu.

D'autres récits et parcours mettent en évidence les limites voire les effets contreproductifs des stratégies d'insertion professionnelle par le bénévolat, le stage ou l'emploi sous-qualifié. Pilar s'appuie sur son expérience personnelle pour dire que le bénévolat n'a que très peu de résultats en termes de réseautage professionnel (Entrevue n°20). Rocío dit s'être prêtée au jeu en décidant de faire un stage dans un bureau mais que cette stratégie n'a pas fonctionné (Entrevue n°02). Ayant terminé son stage, elle se porte candidate à un emploi temporaire dans cette même organisation où elle connaît l'équipe. Alors qu'elle avait largement les compétences et les connaissances requises pour cet emploi, elle a constaté que le bureau avait préféré engager deux jeunes hommes blancs francophones, encore étudiants au cégep et sans expérience dans le domaine. Elle considère que la direction « clearly wanted two guys, young guys » et précise qu'il s'agissait de « two white guys, two French Canadian guys », laissant entrevoir la façon dont les différents systèmes d'oppression (sexisme, agisme, racisme)

s'imbriquent et contribuent à la maintenir dans une situation de précarité professionnelle et, par là même, socioéconomique. Bien qu'elle nous parle de cette situation spécifique, elle ajoute que « [she has] felt that many times ».

Ces stratégies d'insertion par un emploi sous-qualifié en guise de première expérience québécoise contribuent à la précarisation de certaines femmes immigrantes, particulièrement de celles racisées. En effet, celles qui sont les plus vulnérables du fait de leur position de dominées dans les différentes structures sociales de pouvoir auront davantage de difficulté à sortir de ces emplois sous-qualifiés (Chicha, 2012). Le récit de vie de Nayala illustre bien cela (Entrevue n°13). En plus d'être diplômée de biologie, Nayala a enseigné le français pendant six ans à des élèves du primaire dans son pays d'origine, en Afrique du Nord. En arrivant au Québec, elle se rend rapidement compte qu'elle ne pourra pas continuer à enseigner au primaire. D'une part, elle constate qu'il faut qu'elle « recommence depuis le début » malgré ses qualifications. Or, le retour aux études n'est guère une solution privilégiée pour des raisons de contraintes financières, de responsabilités parentales mais aussi de motivation personnelle : « apprendre, écrire, aller à l'école du matin à l'après-midi : je ne voulais pas faire ça, vraiment pas ! ». Elle tentera quand même deux retours aux études, mais, en instance de divorce, en manque d'argent et en charge de ses enfants, elle abandonnera en cours d'année malgré d'excellentes notes. D'autre part, Nayala estimait vain de persévérer dans la voie de l'enseignement puisqu'elle constate, amère, que le milieu de l'enseignement primaire et secondaire, bien que largement ouvert aux femmes, ne l'est pas tellement pour les femmes racisées musulmanes qui, comme elle, portent un foulard¹⁰. Elle explique avoir « compris avec le temps que dans les garderies, c'est plus facile d'embaucher les femmes avec le voile et tout ça. Donc c'est plus facile. C'est pour ça que j'ai compris que je peux postuler pour avoir un placement ». Malheureusement, au moment de l'entretien, Nayala est encore dans une situation précaire : n'arrivant pas à obtenir des contrats réguliers en garderie, elle a fini par prendre un emploi de femme de ménage, bien en-deçà de ses qualifications.

3.1.3. Des femmes immigrantes pénalisées par leur manque de réseaux professionnels

Des recherches ont montré que l'obtention d'un emploi par un individu passe fréquemment par des réseaux de contacts personnels (Granovetter, 1973; 1995; De Graaf et Flap, 1988; Forsé, 1997; 1999), qu'il s'agisse de membres de la famille, d'amis plus ou moins proches, d'ancien-ne-s camarades d'école ou d'université, de collègues ou d'autres relations personnelles que les individus ont pu tisser au fil des années dans divers lieux de socialisation. Installées au Québec depuis peu, les femmes immigrantes ne peuvent pas se prévaloir du même capital social¹¹ que celles qui ont grandi et étudié dans la province. Or, ces contacts sont extrêmement importants à l'heure de trouver un emploi puisque c'est par ces réseaux sociaux diversifiés que les personnes immigrantes peuvent avoir accès aux informations et rencontres nécessaires à leur intégration socioprofessionnelle (Cardu et Sanschagrin, 2002; Salaff et Greve, 2004;

¹⁰ L'entrevue avec Nayala a été conduite avant l'adoption de la Loi favorisant la neutralité religieuse de l'État (2017) et la Loi sur la laïcité de l'État (2019).

¹¹ Le capital social est entendu ici comme « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance » (Bourdieu, 1980 : 2).

Bethaoui, 2008; Béji et Pellerin, 2010; Gauthier, 2013). Plusieurs des femmes immigrantes rencontrées sont bien conscientes de cet état de fait qui les désavantage de manière significative :

If you know someone, you most likely will find a job. So it's through a person, it's through who do you know, who do you meet, friendship. That's another thing that, you know... they might not hire the best person for the job, but they will hire someone who is a niece of someone. (Angelina, entrevue n°17)

Ici, c'est un réseautage. La plupart des gens qui trouvent l'emploi, c'est dans le réseau. Il faut être dans un réseau, il faut connaître quelqu'un, il faut être référé par quelqu'un ici. C'est ce que j'ai remarqué. (Amélie, entrevue n°09)

Le gouvernement, pour nous, normalement est fermé, si on n'a pas des pistons, comme on dit. (Pilar, entrevue n° 20)

Or, étant donné que les femmes immigrantes se retrouvent souvent dans des « ghettos d'emploi » (Chicha, 2012; Conseil du statut de la femme, 2014), il est assez fréquent que les réseaux qu'elles parviennent à tisser lors des premières années au Québec soient constitués de personnes faisant face aux mêmes obstacles sur le marché du travail. Par exemple, originaire d'Europe de l'Est, Irina se souvient que lorsqu'elle travaillait dans une garderie, une bonne partie de ses collègues étaient également des femmes immigrantes en situation de déqualification professionnelle (Entrevue n°05). Elle « trouve que ça contribue à une sorte d'isolation, et c'est un cercle vicieux parce que si on est isolée et on n'a pas de réseau, on n'évolue pas au niveau professionnel ». L'homogénéité sociale des réseaux de connaissances des femmes immigrantes qui est parfois associée à une homogénéité ethnoculturelle et ethno-raciale – lorsqu'il s'agit d'une communauté marginalisée dans la société d'accueil (Arcand, Lenoir-Achdjian et Helly, 2009; Sanders, Nee et Sernau, 2002) – favorise voire normalise leur situation de déqualification professionnelle.

Comme Irina, Rocío ne dispose pas d'un réseau lui permettant d'évoluer professionnellement (Entrevue n°02). Cette femme d'Amérique centrale ne connaissait personne et dépendait du réseau de contacts de son époux québécois. C'est d'ailleurs lui qui lui a trouvé un emploi de réceptionniste dans l'entreprise d'un ami. Avec le temps, Rocío a cumulé les emplois précaires. C'est dans ce contexte professionnel qu'elle s'est fait des amies, notamment après son divorce. Cependant, elle nous confie qu'elle ne peut pas demander grand-chose à ses amies parce que celles-ci, souvent immigrantes, sont plus mal loties qu'elle. À cela s'ajoute, la façon dont sa condition de femme latino-américaine lui nuit dans son utilisation du peu de réseau qu'elle a :

Everywhere I worked, I know that being a Latina has a lot of misconceptions. At my first job here where I was a receptionist and the owner was a friend of my ex, even there it was really bad. They were all saying "Ah, because she is friends with the boss" or "All because she's Latina, she's a little princess." [...] Or like "Oh she's late" "It's okay, she's friends with the boss." I'm an easy target. (Rocío, entrevue n°02)

Parce qu'elle est une femme et latino-américaine, elle ne peut pas mobiliser ses réseaux de contacts pour trouver du travail sans être accusée de favoritisme. Ses collègues interprètent tout ce qu'elle dit

et fait à partir du stéréotype de la *latina* profiteuse qui rechigne au travail. La sexualisation dont elle est victime la pénalise également dans ses démarches de réseautage que ses collègues perçoivent à travers le cliché persistant de la femme *latina* séductrice et manipulatrice :

Then my second job [...], I also became very good friends with the manager and with his secretary. So people were like “Oh she’s friend with the boss, she’s probably fucking the boss!” You know? So I think Latinas we have that bad image, maybe. [...] “Ah they’re easy” or “In their country, it’s normal to sleep with the boss!” You know? I always got that from day one. It was always very uncomfortable. (Rocío, entrevue n°02)

Comme nous le voyons dans ses propos, cette stigmatisation lui pèse au quotidien dans son travail.

3.1.4. Les pratiques de discrimination en milieu de travail

L’origine, la couleur de peau, l’âge, le genre, la religion sont autant de critères de discrimination qui ressortent des récits des femmes immigrantes interviewées. L’imbrication de ces différentes formes de discrimination finissent par orienter les femmes immigrantes vers des « ghettos d’emplois » (Chicha, 2012).

Avec le processus migratoire, le capital social que les personnes immigrantes possèdent dans leur pays d’origine perd de sa valeur. En l’absence de réseaux de contacts et de soutien, plusieurs des femmes immigrantes rencontrées misent sur l’envoi de candidatures. Or, pour les femmes immigrantes racisées, la discrimination à l’embauche commence avant même la rencontre avec le-la potentiel-le employeur-euse. Des femmes de différentes origines, comme Astou et Angelina, s’estiment pénalisées par le fait de ne pas avoir « un nom français » ou « québécois » (Entrevues n°01 et n°17). Mariame, immigrante sénégalaise (Entrevue n°08), affirme avoir envoyé 300 à 400 curriculum vitae qui sont restés sans réponse malgré l’avantage structurel que ses diplômes obtenus en France sont censés lui offrir sur le marché du travail (Le Renard, 2019). Cela tend à conforter l’idée d’une marginalisation des femmes immigrantes racisées dès les premières étapes du processus d’embauche. Zahara, une Française d’origine nord-africaine, est consciente de l’impact des noms et des prénoms sur le recrutement par les employeur-euse-s. Cependant, elle affirme : « les gens, quand ils me voient, ils pensent pas que je suis arabe » (Entrevue n°19). Elle estime ainsi que son accent français et son apparence physique lui permettent d’échapper à la stigmatisation dont sont victimes les femmes dites arabes.

Les agent-e-s et intervenant-e-s se disent conscient-e-s des pratiques discriminatoires à l’embauche dont souffrent les personnes immigrantes au Québec. C’est le cas de Laurence :

Il faut pas se le cacher, mais il y a certains employeurs qui veulent pas engager des gens d’ailleurs. Ils nous le disent pas, c’est sûr; mais on n’est pas fous. Si le monsieur est super compétent – ou la madame – mais qui se fait dire « on va vous rappeler, on va vous rappeler », a toutes les compétences, puis toutes les connaissances et tout, et ça fait deux ans qu’il cherche, ben il y a de quoi qui marche pas et c’est pas parce qu’il n’est pas compétent. (Laurence, entrevue n°42)

D'autres agentes comme Anne-Lise, Marie-Pier et Gladys admettent volontiers que la situation est particulièrement difficile pour les femmes membres de groupes racisés (Entrevues n°44, n°45 et n°46). Anne-Lise nous confie même connaître des personnes immigrantes en recherche d'emploi « qui changent leur nom et se font appeler ensuite » (Entrevue n°44).

Cependant, contrairement à Zahara, les femmes immigrantes racisées n'ont généralement pas la possibilité d'invisibiliser leur appartenance ethno-raciale lorsqu'elles se présentent en personne à un entretien d'embauche. Les récits recueillis auprès de femmes immigrantes noires soulignent la façon dont leur racialisation est vécue comme un frein à une intégration professionnelle réussie. Astou et Kelly ont ressenti la réticence des employeur·euse·s à embaucher une personne noire :

Des fois, aussi, il y a des entrevues que j'ai pas eu du tout de retour et tout ça. Quand les gens te voient d'abord, déjà, la réaction, tu sais, en même temps si ça va être bien ou si ça va pas être bien. (Astou, entrevue n°01)

Je suis très sûre que le monsieur avec qui on a fait l'entrevue, quand il m'a vu, il s'est dit peut-être qu'il ne pouvait pas travailler avec moi. C'est pour cela qu'il ne m'a pas retenue. (Kelly, entrevue n°11)

Astou se trouve à l'intersection de trois formes d'oppression : le sexisme, le racisme et le capacitisme. En effet, elle n'est pas seulement marginalisée en tant que femme noire, elle l'est aussi en raison de sa situation de handicap physique. Son parcours traduit cette vulnérabilité puisque, malgré son diplôme universitaire en administration et ressources humaines et son expérience professionnelle prémigratoire de cinq ans, Astou n'a obtenu que de petits emplois de service à la clientèle dans des organisations québécoises publiques ou privées.

Mariame, Amélie, Léonie et Clarisse savent, elles aussi, qu'elles sont jugées négativement pour leur appartenance aux communautés noires (Entrevues n°08, n°09, n°33 et n°34). Léonie a « le sentiment que la peau noire, des fois, ça joue contre nous » (Entrevue n°33). Elle explique que le racisme se manifeste par les remarques, le mépris et l'invisibilisation au travail par certain·e·s collègues. Elle a elle-même connu les blagues en référence à sa couleur de peau. Pour sa part, Mariame était présente quand des collègues de travail dénigraient les Haïtien·ne·s tout en lui disant « non mais c'est pas pareil : toi, tu es africaine » (Entrevue n°08). Clarisse explique que les remarques et les questions sur ses origines sont aussi vécues comme une violence qui la ramène continuellement à son statut d'immigrante et de minorité racisée (Entrevue n°34). Son récit souligne également comment le racisme se donne à voir dans la répartition des tâches en milieu de travail. En effet, Clarisse se souvient que dans son premier emploi en garderie, elle se retrouvait à faire les tâches subalternes et considérées comme dégradantes que ses collègues blanches lui déléguaient. Elle raconte aussi que, malgré ses qualifications et son dévouement au travail, elle a été touchée en priorité par la diminution des heures lorsque la garderie a connu une période difficile.

Les propos de ces femmes laissent toutefois entrevoir une certaine forme de résilience face aux comportements et commentaires racistes dont elles sont victimes aussi bien dans leurs recherches d'emploi qu'en milieu de travail. Néanmoins, comme le dit Léonie, le but de leurs stratégies de résilience face au racisme, « ce n'est pas [d']y faire face », c'est plutôt de « mieux le supporter, mieux

le gérer» (Entrevue n°33). Mariame, par exemple, nous dit : « c'est sûr que parfois je me questionne concernant certaines personnes » (Entrevue n°08). Toutefois, elle craint de devenir « trop parano » et que cela l'amène à se décourager dans ses démarches de recherche d'emploi. Elle fait donc « en sorte que ça [l']affecte le moins possible ». Pour sa part, Amélie affirme qu'elle ne veut « [pas se choquer] pour des choses comme ça » (Entrevue n°09). Afin de rendre l'oppression moins pesante, elle en arrive à accepter les propos et attitudes racistes tantôt en raison de la fatalité (« parce que c'est comme ça, c'est comme ça la vie »), tantôt du fait de son statut d'immigrante en attente de la citoyenneté (« et puis, nous ne sommes pas dans notre pays ici, nous ne sommes pas chez nous »), voire au nom de la liberté d'expression (« et puis aussi, il y a des moments, les gens sont aussi libres de dire ce qu'ils pensent »). Léonie explique qu'elle ne peut pas réagir à chaque fois qu'une personne fait une remarque raciste : « si j'ai le temps de la corriger, je la corrige, si j'ai pas le temps, je l'ignore. Pour moi, c'est une bonne stratégie, on le vit au quotidien, en permanence » (Entrevue n°33).

Parfois, ce sont les discussions avec des femmes vivant la même expérience de racisme qui peut permettre d'alléger un peu le poids de l'oppression. C'est le cas de Léonie qui nous raconte qu'elle et ses amies discutent de leur vécu de femmes immigrantes racisées et de leurs réactions face aux comportements et propos racistes (Entrevue n°33). Se comparant à ses amies, elle se rend compte qu'elle a une posture moins affirmée que certaines qui « sont toujours prêtes à réagir, à faire des choses, à dire des choses qui sont choquantes » lorsqu'elles sont confrontées à des injustices. Si ses « stratégies personnelles » sont moins conflictuelles c'est notamment parce qu'elle ne veut pas se mettre à dos ses collègues de travail alors qu'elle est nouvelle et n'a qu'un contrat temporaire :

Le lendemain, je vais revenir dans le même bureau. On va encore être... je vais encore avoir besoin de vous, je vais avoir des informations à comprendre, je vais venir vers vous. Donc, j'ai pas intérêt à alimenter! (Léonie, entrevue n°33)

Comme d'autres études auparavant (Conseil du Statut de la Femme, 2014 : 49-52), notre recherche fait ressortir la discrimination particulière visant les femmes dites arabes et de confession musulmane, en particulier celles qui portent un foulard. Nayala, qui vient d'Afrique du Nord, ressent la façon dont, au Québec, son « aspect physique extérieur » et « le fait d'appartenir à une minorité visible » nuisent aux possibilités d'obtenir des entrevues d'embauche (Entrevue n°13). Cette expérience est d'autant plus difficile à vivre qu'elle pensait, nous dit-elle, avoir été acceptée « comme elle est » :

Tu sais déjà que je suis comme ça et tu me laisses rentrer dans le pays. Mais une fois rentrées ici, on commence à nous lancer des pierres ! Mais c'est beaucoup de contradictions. Mais il faut qu'ils soient sensibles aussi à ça. (Nayala, entrevue n°13)

Le parcours de Fouzia, arrivée d'un pays nord-africain, est aussi jalonné d'expériences difficiles face à l'islamophobie. Cette participante nous raconte par exemple s'être rendue avec une amie dans une industrie textile pour y faire un remplacement mais qu'en les voyant toutes les deux avec le foulard, le patron les a exhortées à quitter les lieux immédiatement. Son récit nous montre, d'une part, que Fouzia en garde un souvenir douloureux et, d'autre part, que le rire peut constituer une forme – même symbolique – de résistance à l'oppression vécue. En effet, même si elle s'est sentie humiliée, Fouzia affirme avoir ri avec sa collègue de la réaction du chef d'entreprise : « à cause de la façon qu'il nous

regardait, la façon qu'il nous a dit ça : on a éclaté de rire », relate-t-elle (Entrevue n°21). Même si le fait de se moquer de l'opresseur leur permet de rendre l'expérience de dominées un peu moins pénible, la situation n'en demeure pas moins violente pour ces femmes.

La discrimination envers les femmes portant un foulard a été d'autant plus mal vécue par Fouzia que cela entravait ses perspectives professionnelles. Elle s'est rendu compte que le milieu de l'enseignement n'était pas aussi ouvert qu'elle le croyait :

Moi, d'abord, ma première démarche, j'ai essayé d'intégrer directement dans la profession mathématique : c'est l'aide aux devoirs. Là, j'ai croisé quelques problèmes qui m'ont vraiment touchée parce que je voyais un certain racisme ou bien une certaine discrimination. (Fouzia, entrevue n°21)

Fouzia relate comment, lors d'une entrevue d'embauche pour un emploi en garderie, la personne lui a subtilement fait comprendre que son foulard était problématique à cause de la présupposée influence négative que cela peut avoir sur les enfants. Elle s'est faite dire que si un enfant de la garderie l'aime, « il veut avoir [son] foulard alors que c'est pas la tradition d'ici ». Fouzia affirme n'avoir pas prêté attention à ce propos sur le moment et croyait que l'entrevue s'était bien déroulée. Elle a donc été surprise de ne pas être rappelée.

Françoise, agente en CLE, affirme avec regret que « si elles portent pas de signes ostentatoires, elles auront plus de chances » (Entrevue n°41). Pour atténuer les effets de l'islamophobie sur leurs opportunités d'insertion professionnelle et pour décrocher une expérience de travail québécoise, certaines femmes musulmanes finissent par faire cela. C'est le cas de Fouzia qui nous explique qu'elle a dû s'adapter afin d'intégrer le milieu de l'enseignement. Évoquant sa « peur » de ne pas pouvoir obtenir le stage non rémunéré qu'elle souhaitait faire dans une école, elle explique avoir disposé son foulard de manière plus légère avant de l'enlever complètement puis de le remplacer par un chapeau (Fouzia, entrevue n°21). Elle nous rapporte que sa peur de ne pas être acceptée pour le stage était justifiée par les remarques de sa potentielle future superviseuse qui, lui parlant d'une ancienne « stagiaire arabe », lui a dit : « j'espère que ça sera bien facile avec vous ». Cela est révélateur de la façon dont les femmes musulmanes, surtout lorsqu'elles portent un foulard, peuvent être essentialisées (Zoghliami, 2015). D'ailleurs, précise Fouzia, sa décision est liée aux débats autour de la Charte des valeurs qui ont eu lieu en 2013 et qui ont contribué à la stigmatisation des femmes musulmanes portant un foulard. Bien qu'elle se soit bien habituée au chapeau, Fouzia a tout de même recommencé à porter un foulard après son stage.

Parmi les femmes immigrantes rencontrées, certaines font allusion à la façon dont elles se sentent mises en concurrence avec d'autres femmes immigrantes en fonction de leurs origines ethno- raciales. Cela se retrouve par exemple dans le récit de Léonie qui, comme nous l'avons vu, est marquée par l'expérience du racisme dans la vie de tous les jours (Entrevue n°33). En effet, Léonie nous dit qu'elle a la conviction que les femmes arabes sont avantagées par rapport aux femmes noires. Elle ne parvient pas à l'expliquer, et elle se dit, paradoxalement, consciente de la stigmatisation dont sont victimes les femmes arabes musulmanes, surtout celles qui portent un foulard. Malgré cela, elle ne peut pas s'empêcher de considérer que celles-ci ont plus de facilités dans la société québécoise. Pour sa

part, Fouzia, qui vient d'Afrique du Nord, s'estime plus vulnérable que d'autres femmes immigrantes blanches provenant d'Europe de l'Est :

Je pense que les immigrants maghrébins sont plus discriminés. C'est comme ça que je le vois. Mais même la plupart le voit comme ça. On n'est pas comme les Roumains, par exemple, qui ont leur place normale dans le marché du travail malgré leur français et tout. Ils sont intégrés normalement. [Chercheuse: Donc vous pensez vraiment qu'en ce moment c'est la question maghrébine?] Surtout maghrébine! Orientale ça va, parce que les Libanais sont riches ici. N'est-ce pas? (Fouzia, entrevue n°21)

Cela est révélateur de la façon dont les femmes immigrantes se sentent mises en concurrence dans un contexte où les parcours d'insertion professionnelle sont semés d'embûches et où les places coûtent cher. Le sentiment de mise en concurrence des femmes immigrantes sur le marché du travail est exacerbé par la manière différenciée dont elles sont traitées selon leur racialisation, leurs origines, leur religion, leur apparence ou encore leur nationalité.

3.1.5. La reproduction des normes sociales liées aux rôles de mère et d'épouse

Certains travaux soulignent la façon dont les inégalités entre hommes et femmes au sein du couple conduisent les femmes immigrantes à prioriser la requalification professionnelle de leur conjoint masculin au détriment de la leur et de leur propre épanouissement professionnel (Salaff et Greve, 2003; Chicha, 2012). Ainsi, la nécessité de subvenir aux besoins du couple ou de la famille accentuerait la pression sur les femmes immigrantes dont les maris sont retournés aux études. Ce cas de figure se présente effectivement chez certaines des femmes immigrantes rencontrées. Originnaire d'un pays d'Afrique centrale, Amélie est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en droit et peut faire valoir une expérience professionnelle significative en administration publique. Elle explique pourtant que le plan en arrivant au Québec était de laisser son mari continuer les études la journée pendant qu'elle s'occuperait de leur enfant, travaillerait et essaierait de suivre des cours du soir (Entrevue n°09). Madhavi, pour sa part, est arrivée d'Asie du Sud avec des diplômes universitaires et une expérience de juriste de quatre ans. Elle nous raconte qu'elle s'est occupée de ses enfants pendant que son mari allait à l'université et n'avait guère de temps à consacrer à sa famille. Elle nous dit pourtant qu'« [elle] n'aime pas rester à la maison » et que le fait de travailler lui procure une certaine « satisfaction » (Entrevue n°11). Elle suit tout de même un cours de francisation et quelques formations en parallèle. Ce n'est qu'une fois que son conjoint a trouvé un emploi à temps partiel dans son domaine et que leurs enfants ont été scolarisés qu'elle entreprend une réelle démarche d'insertion professionnelle. Compte tenu de ses difficultés en français, elle n'a cependant pas de grandes attentes.

Pour certaines femmes, la pression est double : il faut travailler et s'occuper des enfants. Aliz, originaire d'Europe orientale, raconte par exemple comment il lui est difficile de trouver un emploi adapté à ses compétences et à son expérience de coiffeuse : au Québec, elle est soit assistante, donc surqualifiée, soit coiffeuse, mais mal payée. Elle confie qu'en plus de cela, son époux ne l'a pas tellement aidée pour s'occuper des tâches domestiques et de leurs deux enfants (Entrevue n°10). Yasmine reconnaît le poids de son rôle de mère dans sa situation de déqualification professionnelle : « en tant que maman avec enfants, peut-être c'est un peu difficile, et peut-être que si j'avais pas des enfants, j'aurais fait d'autres formations et j'aurais un autre parcours » (Entrevue n°23). Arrivée d'Afrique du Nord avec un

diplôme d'ingénieure et une expérience professionnelle dans son domaine en enseignement et dans une entreprise privée, elle est parvenue à rester dans son domaine d'activité mais seulement avec des contrats de technicienne. Ayant passé les examens de l'Ordre avec succès, elle est désormais ingénieure. Pourtant, lorsque nous rencontrons Yasmine, elle est, non seulement, toujours en situation de déqualification professionnelle, mais elle exerce, en plus, comme éducatrice en garderie. Elle explique sa réorientation par son rôle de mère :

Je cherche pas vraiment un travail à temps plein. Pourquoi j'ai choisi la petite enfance ? Parce que le temps partiel et tout, ça m'arrange bien avec les enfants, ils sont à l'école. [...] Mais pour faire le temps plein toute la journée avec des enfants de bas-âge, c'est pas vraiment intéressant, voilà. Au moins, là, il y a des arrangements avec la compagnie. (Yasmine, entrevue n°23)

Contrairement à Aliz, Yasmine nous dit que son époux l'aide avec les enfants. Il semble toutefois que le couple ait décidé de prioriser le travail à temps plein de celui-ci alors même qu'il est également en situation de déqualification professionnelle. Angelina, qui est venue d'Europe de l'Est, résume bien l'enchevêtrement des pressions sociales qui s'exercent sur elles : « tu dois trouver [...] une façon d'être capable d'élever un enfant, d'avoir une famille, d'être une bonne épouse, en plus de l'argent » (Entrevue n°10, traduit de l'anglais).

Aya, arrivée du Moyen-Orient avec son époux, raconte être tombée enceinte quelques mois après son installation, alors qu'elle prenait les cours de français (Entrevue n°06). Elle dit être restée à la maison la première année pour s'occuper de sa fille pendant que son mari poursuivait ses cours de français et ses études universitaires. Faute de trouver une garderie abordable, elle est finalement restée mère au foyer pendant environ deux années supplémentaires. Son récit souligne bien la façon dont les politiques publiques en matière de petite enfance peuvent limiter les alternatives pour ces femmes immigrantes à revenus modestes et nuire à leur insertion professionnelle en les cantonnant à leur rôle de mères¹². Durant l'entrevue, ses propos ne laissent pas entrevoir de signes d'un quelconque questionnement sur ce choix initial et ses conséquences sur son parcours professionnel. Il est difficile de dire si cette absence traduit un choix conscient, délibéré et assumé ou la pleine intériorisation et acceptation de la division genrée des tâches au sein des couples. Dans tous les cas, ce choix a favorisé un parcours déqualifiant : malgré ses études d'ingénieure, elle a fini par reprendre le travail comme gardienne d'enfants. Elle juge toutefois cette réorientation très positive car elle s'est découvert un intérêt pour le milieu de la petite enfance au sein duquel elle a progressé avec davantage de responsabilités.

Les entrevues conduites avec les femmes immigrantes font cependant ressortir des portraits variés et plus nuancés des dynamiques conjugales. Quelques-unes, arrivées au Québec avant, après ou en même temps que leur conjoint, font plutôt valoir l'aide apportée par celui-ci dans leur insertion sociale et professionnelle. C'est le cas de Léonie, mère de quatre enfants, qui souhaitait continuer d'enseigner le français :

¹² Plusieurs travaux montrent précisément l'impact positif que les politiques provinciales de garderie à bas coût ont eu sur l'insertion des femmes sur le marché du travail (Fortin, Godbout et St-Cerny, 2012; Beaujot, Jiangqin Du et Ravanera, 2013; Clavet et Duclos, 2014).

Comme j'avais le soutien de mon époux, c'était quand même gérable parce que c'était pas moi qui devais payer le loyer. Donc il envoyait de l'argent pour le loyer et pour les petits besoins des enfants. Fait que mes remplacements [*ndlr* comme enseignante de français au secondaire], ça me permettait aussi de chercher, de me battre. (Léonie, entrevue n°33)

Andrea explique avoir bénéficié du soutien moral de son conjoint mais elle se refuse à toute généralisation sur l'impact positif du couple :

Nous, on s'est mutuellement soutenus dans nos projets. On est venus ici avec le projet de faire quelque chose de plus qu'on aurait pu faire dans notre pays, et puis c'est dans cette direction-là qu'on est allés tous les deux en toute complicité. On a été complices. On était comme des coéquipiers. Oui! On a formé une équipe. Et dans une équipe, on s'encourage. Et puis quand il y a de la souffrance, on souffre tous les deux. Quand il y a de la joie, on est contents tous les deux. Ça, c'était mon histoire, mais il y a des histoires où c'est peut-être mieux d'être toute seule que d'être en couple. Je dirais pas qu'être en couple, c'est la clé du succès. (Andrea, entrevue n°07)

Les entretiens menés avec les conseiller-ère-s confirment l'importance de l'époux dans l'intégration professionnelle des femmes immigrantes. Gladys dit d'ailleurs qu'elle en rencontre beaucoup dont le mari se montre compréhensif, s'implique et, dans ce cas, « c'est très facile » reconnaît-elle (Entrevue n°46).

En outre, les récits confirment la façon dont, sur le marché du travail, les femmes peuvent être renvoyées à leur statut de mères et sont discriminées dans leur recherche d'emploi par rapport à leurs homologues masculins. C'est le cas d'Angelina qui raconte en quoi le fait d'avoir trois enfants – et, surtout, de le mentionner durant les entrevues – est pénalisant pour elle :

When you mention that you have three kids, if you're looking for a job, it's like "OK..." And they start to think: "OK what if the kids get sick? Should I hire her? Because with three kids, there could be a lot of problems!" You know? Because one of them gets sick once a month for sure, and "Is she going to miss a lot of days of work? Is she reliable?" That's another consideration that bosses and someone who's higher takes. So what should I do? Should I not say that I have three kids? That's another thing. Because for a man, it's not a question if the child is sick since it's probably not the one who is going to stay home with them. (Angelina, entrevue n°17)

Cristina raconte que sa grossesse a fragilisé sa situation professionnelle au sein de son milieu de travail (Entrevue n°12). En effet, elle nous dit que certaines collègues – natives – en ont profité pour militer en faveur de son départ de l'organisation. L'une d'entre elles a d'ailleurs obtenu son poste. S'attendant à une certaine solidarité de la part de femmes qui, bien que non immigrantes, devraient être sensibles à cet enjeu, elle en garde un souvenir amer, au point de dire que « c'est un faux discours le féminisme québécois ».

Comme pour les femmes natives, la monoparentalité des femmes immigrantes rend l'insertion professionnelle de celles-ci difficile. Certaines des femmes immigrantes rencontrées racontent qu'après la séparation d'avec leur conjoint, elles se sont retrouvées seules à élever leurs enfants et qu'elles ont dû composer avec de nouvelles priorités et contraintes rattachées à leur rôle de mères célibataires.

Par exemple, Nayala raconte qu'elle avait repris les études et qu'elle avait de « très bonnes notes », mais qu'après sa séparation, il lui a fallu abandonner le programme car elle n'était « pas capable de concilier l'étude puis [sa] vie » de mère célibataire (Entrevue n°13). Elle explique que s'est ensuivie une période difficile de trois ans sans travail. Rocío relate comment elle s'est retrouvée seule après la séparation d'avec son conjoint québécois et que, n'étant pas d'ici, elle n'avait pas une « grand-mère [...], une cousine ou une tante » à qui elle pouvait confier ses enfants en cas de besoin (Entrevue n°02).

L'expérience de certaines d'entre elles montre que leur situation monoparentale peut les pénaliser au moment de chercher un emploi. D'après Amélie, certain-e-s employeur-euse-s se permettent de demander directement des informations sur la situation familiale :

Parfois, quand on te dit : « Tu vas travailler. Est-ce que tu peux commencer à 10 h ou 11 h ? », on te demande si tu as un enfant. Quand tu dis que tu as un enfant, ils sont : « Vous êtes seule ? », « Oui, je suis seule avec mon enfant. » Il sait automatiquement qu'il n'y a que toi pour garder l'enfant. (Amélie, entrevue n°09)

Rocío nous explique la façon dont les portes peuvent subtilement se fermer pour les mères célibataires au moment d'un entretien d'embauche :

Well, interestingly enough, I have never been asked if I have kids. Nobody knows I have kids, but I guess when an employer asks you “What would you do if you had a lot of work on Wednesday at 4 pm?” and you say, “Well, I would have to leave it for the next day.” That means you have to go because you have a kid, right? [...] So I think employers know that they're not allowed to ask how many kids do you have. They know they cannot ask that, so they ask other questions and it's easy to know if you have kids. (Rocío, entrevue n°02)

Rocío nous dit d'ailleurs que les employeur-euse-s ne donnent souvent l'horaire de travail qu'une fois le processus d'embauche terminé. Il lui est donc arrivé d'avoir à refuser un emploi car l'horaire de travail ne concordait pas avec celui de la garderie où elle déposait ses enfants.

Ces récits montrent comment la discrimination à l'embauche sur la base des contraintes qui sont considérées comme inhérentes au rôle de mère conduit à réduire l'éventail des débouchés possibles pour ces femmes à la recherche d'un emploi à la hauteur de leurs diplômes et compétences. Vulnérables par leur condition de femmes, d'immigrantes et de mères (parfois célibataires), elles sont pressées par la nécessité de trouver un travail rapidement et auront davantage tendance à s'orienter vers des emplois sous-qualifiés et précaires.

Cette première partie des résultats nous a permis de révéler la complexité et la pluralité des expériences et des parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes au Québec. À travers leurs récits, nous avons retracé la façon dont l'inégale valorisation des diplômes académiques et des compétences professionnelles, la prime à l'expérience québécoise de travail, le manque de réseaux professionnels, la discrimination en milieu de travail, ainsi que la reproduction des normes sociales genrées et raciales constituent des obstacles à l'insertion professionnelle des femmes immigrantes, particulièrement des femmes immigrantes racisées.

3.2. Des discours et des pratiques d'accompagnement propices à la déqualification professionnelle des femmes immigrantes

Les résultats de notre recherche nous montrent que l'intégration professionnelle des femmes immigrantes dépend aussi du contexte institutionnel et des dynamiques à l'œuvre dans le secteur de l'employabilité au Québec. Les réformes mettant l'accent sur un retour rapide des demandeur-euse-s d'emploi sur le marché du travail et les discours sur l'immigration comme nouveau départ affectent de manière plus aigüe les femmes immigrantes que les hommes immigrants. Étant donné que celles-ci ont plus de mal à faire reconnaître leurs diplômes et leurs compétences, qu'elles ont moins de réseaux de connaissances ou encore qu'elles sont confrontées aux diverses pratiques de discrimination à l'embauche, les discours et pratiques de retour rapide à l'emploi risquent davantage de les placer dans une situation de précarité professionnelle.

3.2.1. Un secteur de l'employabilité sous pression

La logique d'*activation* promue par l'OCDE depuis les années 1980 pour améliorer l'efficacité du retour à l'emploi des personnes au chômage a inspiré les réformes sociales adoptées au Québec à la même période. Reposant sur l'idée de la responsabilisation des individus (Soulet, 2005), les politiques d'activation visent un retour rapide sur le marché du travail (Erhel, 2012). Ces réformes ont un impact direct sur les personnes en demande d'emploi. En effet, l'assistance chômage est désormais conditionnée à des contreparties pour les personnes bénéficiaires et va de pair avec la mise en place de nouveaux instruments de contrôle et d'incitatifs financiers pour qu'un retour rapide au travail devienne plus payant que l'aide sociale pour les individus (Dufour, Boismenu et Noël, 2003; Barbier, 2009; Erhel, 2012; Bonoli, 2013).

La logique d'activation s'articule bien avec la critique d'un État-providence qui, selon ses détracteur-ice-s, encouragerait la dépendance économique des personnes les plus défavorisées par des politiques sociales perçues comme trop généreuses (Morel, 2002; Gonin, Grenier et Lapierre, 2012; Dinan, 2019). Un retour rapide à l'emploi doit donc faire en sorte que ces personnes dépendent le moins longtemps possible des aides publiques. Françoise, agente dans un CLE, nous explique :

Le volet qu'on appelle « intervention renforcée », c'est-à-dire d'essayer de dire aux gens de devenir autonomes et de faire ce qu'il faut. On va aller de plus en plus vers ça. C'est ce que notre ministère nous dit. Ça va venir en 2017 un peu plus. Justement, parce que si on laisse les gens qui arrivent à l'aide sociale... On essaie tout de suite de leur montrer qu'il y a plein de solutions au lieu de les laisser comme ça pendant deux, trois ans. Parce que c'est assez prouvé que quand on arrête de travailler, à un moment donné, on se fait notre routine. Moi, j'en ai qui me disent : « Moi, le mercredi, je m'en vais à tel endroit, tel organisme, j'ai des sorties avec des dames, bla bla bla ». Ils ne veulent pas travailler, parce qu'ils se sont faits une vie et ils arrivent à vivre avec ça. (Françoise, entrevue n°41)

Le témoignage de Françoise est révélateur de la façon dont le discours sur « l'assistantat » – même dans sa version la plus édulcorée – a pu être intériorisé et vient justifier la priorité d'un retour rapide des individus sur le marché du travail.

Ces réformes des politiques de l'emploi au Québec ne sont pas non plus sans conséquences sur les acteur·rice·s du milieu. Le gouvernement provincial a délégué une partie du travail d'accompagnement des demandeur·euse·s d'emploi aux acteur·rice·s privé·e·s et communautaires en échange de subventions publiques. Cependant, celles-ci sont conditionnées à l'atteinte de cibles de rendement comme le rappelle Stéphanie, une intervenante communautaire que nous avons rencontrée :

C'est sûr, dans tous les programmes où il y a une cible de placement, il y a... Comme c'est sous-entendu que le financement est conditionnel au placement, on a des taux de placements à respecter, des cibles pour continuer le financement. (Stéphanie, entrevue n°30)

L'activation ne concerne donc pas seulement les bénéficiaires : elle touche aussi les intervenant·e·s dans le but d'améliorer leur efficacité dans l'accompagnement des demandeur·euse·s d'emploi (Gonin, Grenier et Lapierre, 2012). Leur travail est donc évalué par Emploi-Québec à l'aune d'un critère quantitatif, à savoir le nombre de placements effectués sur le marché de l'emploi. C'est leur méthode de travail qui s'en trouve modifiée puisqu'ils et elles sont encouragé·e·s à sacrifier la qualité de l'insertion professionnelle des personnes en demande d'emploi au profit de la quantité des placements réalisés :

Nos bailleurs de fonds nous demandent un certain nombre de... On a des objectifs : comme de retour aux études... des résultats positifs. Donc, les résultats positifs, c'est retour aux études et placement en emploi. Peu importe si c'est d'la job alimentaire ou quoi que ce soit. (Myriam, entrevue n°47)

Déjà touchés par une restructuration de leurs services qui a conduit à une surcharge de travail (Gagné, 2010), les CLE ne sont pas épargnés par ces nouvelles dynamiques : « on va dans l'efficacité, on est dans le nombre et non dans la justice » regrette Françoise (Entrevue n°41). Cela nuit à la prestation d'un service d'accompagnement de qualité comme l'avoue Gladys, une autre agente, lorsqu'elle déplore l'attitude de certains de ses collègues qui font « n'importe quoi pour [se] débarrasser » des client·e·s (Entrevue n°46).

D'après Françoise, les effets de la logique de rendement seraient plus pervers dans le milieu communautaire qu'elle connaît bien pour y avoir travaillé auparavant : la précarité, nous dit-elle, est plus forte dans le milieu communautaire qu'au gouvernement où « t'es pas toujours en train de savoir si tu vas survivre » (Entrevue n°41). Elle précise que dans la mesure où leur carrière et l'existence-même de leur organisme dépendent en grande partie de leur capacité à placer le plus grand nombre d'individus sur le marché de l'emploi, les organismes auraient tendance à accepter moins de monde et à sélectionner en priorité les personnes qu'il serait plus facile et plus rapide de placer sur le marché du travail. Cela n'est pas sans conséquences puisque, ajoute-t-elle, les intervenant·e·s communautaires « risquent de passer à côté » de « [celles et] ceux qui en ont vraiment besoin » (Entrevue n°41).

Pour de nombreux organismes de la province, les subventions gouvernementales constituent la principale, voire l'unique source de financement. Dans le contexte d'austérité actuel (Boucher et Noiseux, 2018), cela devient problématique pour les organismes communautaires qui se retrouvent dans une situation critique. Myriam évoque justement la part considérable des aides provenant d'Emploi-Québec dans le budget de son organisme et affirme qu'une réflexion y a été entamée par son directeur « pour aller chercher d'autres bailleurs de fonds » dans l'optique de ne « pas mettre tous

les œufs dans le même panier» (Entrevue n°47). Vulnérabilisé-e-s, les différent-e-s acteur-ric-e-s du secteur de l'employabilité finissent généralement – mais pas toujours¹³ – par se plier aux exigences de placement pour continuer d'obtenir les financements gouvernementaux.

Ce tarissement des aides publiques allouées au secteur de l'employabilité vient aussi alimenter une logique concurrentielle entre les différent-e-s acteur-ric-e-s publics et privés de ce secteur. Des conseiller-ère-s en emploi n'hésitent pas à parler d'«une petite guerre» entre les organismes communautaires et les CLE (Entrevue n°41), ou d'une «compétition par rapport à ces organismes-là», en faisant allusion aux organismes communautaires (Entrevue n°43)¹⁴. Christine évoque aussi la concurrence générée au sein du milieu communautaire :

Un des problèmes qu'on rencontre, malheureusement, c'est à cause du manque de ressources financières – Emploi-Québec coupe – on est plusieurs organismes d'employabilité qui se retrouvent à être en compétition les uns avec les autres. [...] Ça va complètement à l'encontre de la philosophie communautaire! On est solidaires, mais en même temps, il y a des organismes qui vont être plus agressifs que d'autres. (Christine, entrevue n°40)

Loin d'être un effet inattendu, ces dynamiques de concurrence faisaient précisément partie des effets escomptés des réformes dans l'idée d'«activer» les intervenant-e-s et agent-e-s en employabilité. Cette compétition est recherchée car elle doit permettre d'améliorer l'efficacité de ceux et celles-ci dans l'accompagnement des demandeur-euse-s d'emploi (Erhel, 2012).

En bref, soumis à de telles logiques institutionnelles, les agent-e-s et les intervenant-e-s du milieu sont incité-e-s à placer le plus de client-e-s possibles sur le marché du travail, et le plus rapidement possible, pour répondre aux injonctions à l'efficacité de l'accompagnement. Ainsi, le fait que les emplois soient à la hauteur des diplômes et compétences, ou même des désirs, des demandeur-euse-s d'emploi n'est donc pas un critère décisif.

La priorisation d'un retour rapide des individus sur le marché du travail n'est pas seulement liée à la volonté de réduire les dépenses sociales de l'État: elle se fait également au nom de l'autonomie et de la stabilité financières des individus, notamment des femmes. L'argument est légitime. Il est d'ailleurs explicitement évoqué par quelques femmes immigrantes rencontrées dans le cadre de cette recherche :

L'autonomie surtout! L'autonomie financière! Parce que ça, c'est très important l'autonomie financière. Même si on gagne pas beaucoup, mais vu qu'on sait qu'on peut avoir quelque chose qu'on peut se payer quelque chose, ça c'est quelque chose. Parce que moi, avant, je ne travaillais pas, j'avais rien. C'était tout le temps mon ex qui me payait toutes les choses. (Liliane, entrevue n°14)

¹³ Sur cette capacité de résistance, voir aussi Sotelo (2015).

¹⁴ Pour plus de détails sur les relations entre les CLE et les organismes communautaires, voir Sotelo (2015).

I worked in a grocery store, as I said. I was painting houses for clients. I worked in Loblaws at night shift. And I didn't mind doing that, even though I have two diplomas. I didn't mind doing that because the money that I made, I was able to travel, to buy whatever I wanted to buy, I was able to pay my rent, I was able to own a car, so it was worth it. (Angelina, entrevue n°17)

Gladys trouve d'ailleurs que pour « beaucoup de ces femmes-là, particulièrement les scolarisées » qui « [ont] déjà travaillé », la perspective de se retrouver prestataires de l'aide sociale est inacceptable (Entrevue n°46). C'est la raison pour laquelle, affirme-t-elle, certaines femmes immigrantes qualifiées priorisent l'objectif d'autonomie financière.

Maude explique par ailleurs comment la capacité des femmes à subvenir à leurs besoins contribue aussi à leur autonomisation :

Oui, ben déjà : ce sont des femmes. C'est féministe. La vision est féministe. L'intégration des femmes en emploi, c'est fait pour ça ! Parce que l'*empowerment* – si vous voulez... l'autonomisation – passe par l'économie. Donc il faut, pour être indépendante, travailler. Il faut travailler, et une fois que c'est fait, on peut payer son loyer; nourrir ses enfants; si on veut se séparer, on peut se séparer de son mari. On est... Ouais, on est autonome. (Maude, entrevue n°04)

Comme le rappelle cet extrait, l'émancipation matérielle des femmes est fondamentale pour s'attaquer à une forme de domination – le patriarcat – qui est d'autant plus forte qu'elle repose sur des structures économiques favorables aux hommes (Delphy, 1999). Cependant, aussi recevable soit-elle, la présentation de l'insertion professionnelle sous l'angle de l'autonomie financière justifie des pratiques de conseil en emploi qui favorisent la déqualification professionnelle des femmes en recherche d'emploi par les conseiller·ère·s en emploi :

Nous, ce qu'on vise, c'est l'autonomie financière des gens. Et quand t'as une autonomie financière, t'as plus de choix. On s'arrête un peu là. Il y a des femmes qui viennent me voir et qui me demandent ça précisément. Si je vois qu'il y a de la demande dans le domaine et que... Peut-être qu'elle va se sous-qualifier, mais qu'au moins elle va s'occuper, parce que le travail est pareil, un rôle sociétal dans la société et dans la famille. Femme autonome, elle va travailler, elle va gagner des sous elle aussi. (Françoise, entrevue n°41)

Cependant, à cause de l'imbrication des obstacles et des différents systèmes d'oppression, les femmes immigrantes ont tendance à se diriger ou à être orientées vers des « ghettos d'emploi » desquels il s'avère ensuite difficile de sortir pour reprendre un parcours plus qualifiant (Chicha, 2012; Conseil du statut de la femme, 2014). Des 31 femmes rencontrées pour cette recherche, 19 ont déclaré avoir travaillé dans des secteurs considérés comme des « ghettos d'emploi ». Parmi les dix à être passées par le milieu de la petite-enfance, aucune n'avait réellement une expérience en la matière avant d'arriver au Québec : au mieux, elles avaient été infirmières en pédiatrie (Clarisse) ou possédaient une formation d'enseignement au primaire ou secondaire (Fouzia, Nayala et Angelina), au pire, elles étaient sans diplôme (Zahara) ou leur formation n'était liée d'aucune façon à la petite-enfance (Aya, Irina, Andrea, Mariame et Yasmine).

La recherche de l'autonomie financière a un coût à long terme pour les femmes immigrantes vulnérables qui empruntent cette voie et se retrouvent dans ces secteurs peu valorisés. Hormis pour Aya qui se découvre un intérêt pour ce domaine, la réorientation vers la petite enfance n'est généralement pas vécue comme heureuse. Pour Yasmine, il s'agissait de concilier la famille et le travail, or, la garderie offrait la possibilité d'avoir des horaires flexibles (Entrevue n°23). Pour Fouzia, c'était l'une des rares alternatives « pour gagner un peu d'argent » en attendant de trouver un emploi qui réponde à ses aspirations professionnelles. Peu enthousiaste, elle avoue que « c'est pas [sa] passion » (Entrevue n°21). De la même façon, Andrea n'en garde pas un bon souvenir (Entrevue n°07).

Irina, qui s'est retrouvée éducatrice en garderie alors qu'elle était psychologue dans son pays, témoigne de l'impact de la déqualification professionnelle :

J'ai travaillé là-bas jusqu'à 2014. Et si vous me demandez pourquoi : je ne sais pas. Et à chaque fois que je regarde dans mon CV cette période-là, j'ai l'goût de pleurer parce que c'est un détour que j'ai choisi consciemment pour pouvoir gagner ma vie, mais qui aurait dû être beaucoup, beaucoup plus court. (Irina, entrevue n°05)

Oui, j'avais cette sécurité; oui, j'ai un emploi, je suis payée, je peux payer ma vie, je peux payer mon loyer. Mais, en même temps, ma confiance en moi était érodée peut-être et sans nécessairement que je m'en rende compte. Et mon identité aussi. [...] Je n'osais même plus dire que j'avais été psychologue ! (Irina, entrevue n°05)

Son récit illustre parfaitement comment ce qui ne devait être qu'une parenthèse pour rebondir s'est avéré être plus long que prévu et a nui à une insertion professionnelle à la hauteur de ses compétences.

Enfin, les récits de vie nous montrent que le positionnement en termes d'autonomie financière n'est pas le fait des seul-e-s acteur-ric-e-s du milieu de l'employabilité. En effet, il traverse d'autres secteurs de la société comme nous le montre l'expérience vécue par Andrea. Acceptée en maîtrise, elle raconte avec douleur sa rencontre avec la responsable du département :

Quand le dossier a été accepté, elle appelle et me dit : « OK, tu es admise dans le programme, maintenant j'aimerais te connaître davantage et voir c'est quoi tes projets. Pourquoi tu veux faire cette maîtrise, c'est quoi ta motivation ? » Je me tais. Et puis elle me dit : « Si ton objectif, c'est d'entrer sur le marché de l'emploi, cette maîtrise, ça va pas t'aider. Cette maîtrise, elle te prépare pour la recherche et si tu veux que je sois honnête avec toi, il y a beaucoup de demandes dans la recherche. Cette maîtrise ça va te permettre de croître dans ton domaine, mais pas plus que ça. Est-ce que c'est ça que tu veux ? Avoir plus de connaissances, te développer dans ton domaine et puis te préparer pour la recherche ? Parce qu'elle va pas te permettre d'entrer sur le marché de l'emploi. » Donc ça, on le sait, ils veulent un bac pour enseigner, c'est tout. Ils veulent pas la maîtrise [...]. Elle dit : « Tu veux travailler ? » Je dis : « Oui. » [...] Puis la responsable m'a dit : « Réfléchis. Voilà ce que la maîtrise t'ouvre comme voie. Est-ce que c'est ça que tu veux ? » Et puis je me suis dit... On pense aussi partie pratique. Si j'avais eu, par exemple, les moyens de me permettre d'aller étudier pour mon plaisir, mon épanouissement personnel, je l'aurais fait, je le jure, j'aurais aimé ça, j'aime ça la littérature, mais à l'époque on pensait toujours pratique. C'est de l'argent encore, c'est du stress,

c'est du temps, c'est de l'absence, c'est comme un isolement de beaucoup de choses. Donc je l'ai pas fait. [...] Il y a des gens que tu croises dans ton chemin qui, sans vouloir, ils savent pas à quel point, un mot qu'ils te disent, peut jouer un rôle dans ta vie. (Andrea, entrevue n°07)

Le récit d'Andrea nous montre que l'injonction à l'autonomie financière, par la personne-même qui était plutôt censée l'encourager à poursuivre ses études, a été déterminante dans son choix de privilégier une insertion professionnelle rapide. Cela l'a conduit à enchaîner des emplois précaires et sous-qualifiés et à abandonner l'idée d'enseigner. Elle s'en est sortie par une réorientation professionnelle en milieu communautaire. Cependant, elle regrette aujourd'hui que cela se soit fait au détriment d'un épanouissement personnel lié à des études plus poussées dans son domaine.

3.2.2. L'arrivée au Québec comme nouveau départ ? Les effets d'une métaphore

Les entretiens font ressortir la tendance de certain-e-s agent-e-s et intervenant-e-s à penser le recommencement de la vie professionnelle comme indissociable du processus d'immigration. Dans cette sous-partie, nous nous penchons sur la structure de ce discours et ses impacts sur les pratiques d'accompagnement des femmes immigrantes. Pour cela, nous commençons par examiner ce que nous disent Stéphanie et Gladys qui sont toutes deux conseillères en emploi, l'une dans un organisme communautaire et l'autre dans un CLE. Leurs propos sont extrêmement intéressants pour analyser ce discours et les pratiques qui l'accompagnent :

Je leur explique : comme l'immigration c'est un nouveau commencement, [...] on ne peut pas garder les mêmes attentes ou penser qu'on peut juste tout transférer dans un nouvel endroit, une nouvelle culture. Je leur explique qu'il y a des escaliers, il faut prendre les marches. On peut pas prendre l'ascenseur tout d'un coup et aller au vingtième étage, même si t'étais au vingtième étage dans ton dernier pays. (Stéphanie, entrevue n°30)

Comme je vous dis, avant qu'un bébé se mette debout, ça rampe à quatre pattes. Par la suite, il peut tenir un mur ou une table pour se tenir debout. Il tombe, il trébuche. Finalement, il se soutient solide sur ses deux pieds. C'est la même chose. Il faut savoir commencer à la base avant de penser de monter. (Gladys, entrevue n°46)

Ces extraits mettent en évidence le postulat de départ autour duquel est construit leur discours sur l'intégration professionnelle des personnes immigrantes qualifiées, à savoir que changer de pays implique de recommencer à zéro. Ce postulat se révèle dans les différentes métaphores infantilisantes utilisées par les deux conseiller-ère-s pour en parler. Stéphanie fait référence aux marches d'escalier qu'il faut prendre une par une et que prendre l'ascenseur revient à brûler les étapes. Gladys, pour sa part, compare le processus d'insertion professionnelle des personnes immigrantes dans la société d'accueil à un bébé qui apprend à marcher. Ces métaphores n'ont pas seulement pour but d'illustrer la réalité de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, elles sont aussi constitutives de la réalité. En d'autres termes, elles ne servent pas simplement à décrire la réalité, elles contribuent à la façonner et, ce faisant, à en gommer certains aspects.

Par exemple, Stéphanie nous raconte :

Moi, je leur explique : je suis née ici, j'ai commencé à travailler à l'âge de 16 ans et quand j'ai commencé à travailler, [...] il a fallu que je commence au début moi aussi. J'ai pas commencé directrice, même si j'ai fait des études universitaires. [...] Toi, tu viens juste d'arriver, tu dois faire la même chose que moi, mais tu commences maintenant. Donc j'explique qu'il faut vraiment aller une étape à la fois. (Stéphanie, entrevue n°30)

Cet extrait est révélateur pour deux raisons. D'une part, il montre la façon dont la métaphore du nouveau départ contribue à simplifier la réalité en mettant sur un pied d'égalité une personne immigrante diplômée et qualifiée et une jeune adulte native qui commence tout juste sa carrière professionnelle. Sur la base de cette métaphore, la déqualification professionnelle devient inhérente au processus migratoire, hormis pour des cas comme celui de Léa, une jeune Française de 18 ans qui arrive au Québec pour étudier (Entrevue n°27). Or, comme le montre l'échantillon des femmes immigrantes rencontrées pour cette recherche, toutes les personnes immigrantes n'arrivent pas au Québec avec le même capital social, culturel, économique; et toutes ne font pas face aux mêmes structures de domination. L'injonction au recommencement à zéro est probablement moins forte pour les personnes qui viennent d'Europe occidentale ou des États-Unis que pour celles qui viennent des pays du Sud Global. D'autre part, l'extrait fait ressortir l'aspect prescriptif de la métaphore : à partir du moment où le recommencement à zéro est inévitable, Stéphanie enjoint les personnes immigrantes à accepter la déqualification professionnelle en la concevant comme une première étape d'intégration et d'apprentissage dans la société d'accueil avant d'engager de futures démarches avec elles.

Gladys estime aussi que les personnes immigrantes ne devraient pas envisager de retrouver un statut similaire à celui qu'elles avaient dans leur pays d'origine. Selon elle, les personnes immigrantes devraient revoir leurs attentes à la baisse :

Moi-même, j'ai une maîtrise, je travaille comme une technicienne et je suis en sous-emploi. Mais l'essentiel, c'est que j'aime le travail que je fais. Ça fait [longtemps] que je le fais. Des fois, il faut savoir comment c'est à la base avant de pouvoir arriver en haut. Il y a beaucoup de personnes qui ne pensent pas à ça comme ça. Ils veulent tout simplement monter tout seul : « et j'étais directeur de si, et de ça, dans mon pays. Et je suis arrivée ici. Et il faut que j'aie le même poste ! » Ça ne marche pas toujours comme ça. (Gladys, entrevue n°46)

Gladys, qui a immigré au Québec il y a plusieurs dizaines d'années, admet être elle-même surqualifiée pour son travail de conseillère dans un CLE. Elle est donc bien placée pour savoir que les désillusions peuvent être fortes en arrivant au Québec. Ainsi, se prenant en exemple, Gladys recommande aux personnes immigrantes de réduire leurs attentes et de prioriser la satisfaction ou l'épanouissement au travail. Selon elle, il apparaît d'autant plus nécessaire pour les personnes immigrantes de se départir d'attentes élevées que celles-ci peuvent être rattachées à des normes sociales intériorisées et propices aux désillusions :

Vous savez, ça fait [longtemps] que je suis ici au Québec et dans ma culture si vous n'êtes pas ingénieure et pas médecin et vous n'avez pas un diplôme universitaire : vous n'êtes rien ! Vous êtes

un technicien? Ils ne vous regardent même pas! Ça, c'est l'héritage que les Français nous ont laissé. [...] C'est toujours des diplômés universitaires! C'est la même chose pour certains individus d'une certaine catégorie qui viennent de certains pays. Ils ne veulent pas travailler comme techniciens. C'est une défaite, une déchéance. (Gladys, entrevue n°46)

Loin de s'opposer, le discours du nouveau départ et la logique d'activation se complètent pour promouvoir un retour rapide sur le marché du travail et justifier des pratiques d'accompagnement propices à la déqualification professionnelle. Cela ressort de l'entretien avec Stéphanie :

Tu es en compétition avec des gens qui ont toutes les références culturelles, qui ont fait leurs études ici, qui ont de l'expérience de travail. Donc, à côté d'eux, tu n'es pas qualifiée pour l'employeur, ou en tout cas, il y a des gens qui sont plus intéressants. Donc, il faut se remettre en perspective, je pense. Et je demande tout le temps: « C'est quoi ta priorité? Est-ce que ta priorité c'est absolument avoir ce travail-là avec ce titre-là et peut-être que tu vas attendre deux ans pour te trouver un travail? Ou as-tu vraiment besoin d'un revenu pour aider ta famille et t'as besoin de travailler maintenant? Puis ça, souvent, ça aide à réorienter la conversation, parce que souvent la réponse c'est: « J'ai besoin d'un travail. » Donc là, on dit: « Peut-être qu'on laisse de côté le titre pour l'instant, puis tu sais, reste ouverte pour d'autres types d'emploi. » Mais je garde toujours comme encouragement que c'est pas un rêve impossible d'atteindre ce statut social-là, mais que c'est pas la première chose qu'on fait en arrivant. Il y a vraiment comme des étapes à faire. (Stéphanie, entrevue n°30)

Le discours du nouveau départ n'est pas propre aux conseiller-ère-s et agent-e-s en employabilité. Quelques femmes immigrantes qualifiées y font également allusion :

It's not because people who were born here want you to be different: it's just how life is. [...] When you come here as an immigrant, even though you have that image in your country, it's a totally different image here. It's basically a new start. You have to start all over again. (Madhavi, entrevue n°11)

Moi, j'ai pas de souci à commencer de niveau bas par rapport à ce que j'étais. [...] Je cherche maintenant une première expérience pour pouvoir m'offrir d'autres opportunités. C'est ça, on vient ici pour recommencer à zéro, on est obligée d'accepter parfois des postes qui sont moins qualifiants. (Inès, entrevue n°22)

Pour Madhavi et Inès, le nouveau départ est quelque chose d'inévitable. Il est intéressant de noter que les deux femmes sont les seules qui, au moment où nous les rencontrons, n'avaient aucune expérience de travail au Québec. Ainsi, leur adhésion au discours sur la supposée nécessité de recommencer à zéro peut s'interpréter comme une façon de rendre leur situation plus supportable¹⁵.

¹⁵ D'ailleurs, une étude montre que les personnes immigrantes sont plus nombreuses que les personnes natives à se dire satisfaites à l'égard de leur vie malgré une situation de déqualification professionnelle (Frank et Hou, 2016). Cela pourrait être lié à l'intériorisation par les personnes immigrantes de la prétendue nécessité du nouveau départ, et ce, même si elles reconnaissent avoir été admises au pays, en grande partie, en raison de leurs diplômes et compétences professionnelles.

Pour Beatriz aussi, répartir à zéro semble inéluctable pour une personne immigrante : « c'est sûr que quand on arrive dans un autre pays, on doit recommencer tout à nouveau » (Entrevue n°29). Toutefois, elle a fait l'expérience de ce que cela implique en termes de dévalorisation voire d'invisibilisation des compétences : « ma sensation, c'est que tout ce que je faisais avant ne comptait pas beaucoup. Et c'est comme si mon passé n'existait pas. Là, ça me dérangeait un peu » (Entrevue n°29). Les entrevues réalisées auprès d'autres femmes immigrantes nous confirment que ce discours sur l'immigration comme nouveau départ est reçu avec violence et humiliation par plusieurs d'entre elles :

Il n'y a plus personne qui reconnaît ce que je fais depuis douze ans et je ne suis pas née en 2002 [ndlr date de son arrivée au Québec], j'ai quand même accumulé des choses avant de venir ici donc ça ne compte vraiment plus. (Irina, entrevue n°05)

C'est un peu frustrant d'apprendre que si j'ai telle expérience, je peux pas la transmettre ici. (Gabriela, entrevue n°18)

C'est grâce à tout ce que je connais depuis des années que je suis capable de me rendre ici et d'être une personne productive. Moi, j'ai pas appris ma façon de travailler ici : je l'avais depuis des années. (Magdalena, entrevue n°35).

Il faut que je recommence en bas. Et moi, comme je vous ai dit, je ne voulais pas ! Peut-être faire quelques mois pour m'ajuster, pour l'adaptation, mais pas pour recommencer ! Je ne veux pas recommencer, moi ! Apprendre, écrire, aller à l'école du matin à l'après-midi : je ne voulais pas faire ça ! Vraiment pas ! (Nayala, entrevue n°13)

Certes, l'immigration suppose des changements dans la vie des individus qui doivent se familiariser à une nouvelle société qui possède ses propres codes culturels et normes sociales et juridiques. Néanmoins, du point de vue de l'insertion professionnelle, le discours de l'immigration comme nouveau départ a un impact inégal sur les femmes immigrantes car il repose sur une injustice : la valorisation des compétences et des expériences professionnelles occidentales et, à l'inverse, la dévalorisation de celles acquises dans les pays du Sud Global ou d'Europe orientale (Le Renard, 2019). Compte tenu de ces pratiques de (dé)valorisation des diplômes et des expériences professionnelles, l'immigration n'implique donc pas un nouveau départ professionnel pour toutes les femmes.

Ainsi, le fossé se creuse entre les femmes immigrantes et les femmes natives, et entre les femmes immigrantes elles-mêmes selon leur pays d'origine ou leur racialisation. Pour celles qui sont les plus vulnérables, le fait que leurs compétences soient remises en question les affecte profondément. Elles en arrivent à douter d'elles-mêmes, de leurs capacités professionnelles et de leurs choix de vie :

Les gens ils avancent, moi, je recule. Ils avancent, ils avancent, ils travaillent, ils ont des diplômes, et moi je recule, je recule, je recule et jusqu'à maintenant. (Nayala, entrevue n°13)

J'avais honte de ne pas pouvoir avancer. Je venais d'une culture [...] où le titre est valorisé et donc j'étais pas très fière d'être éducatrice après avoir été psychologue. (Irina, entrevue n°05)

Tou-te-s les conseiller-ère-s en emploi ou intervenant-e-s n'ont bien évidemment pas intériorisé ce discours du nouveau départ. Certain-e-s prennent en effet plus de recul, à l'instar de Myriam qui émet la possibilité – sans en être certaine – qu'il s'agisse d'un « cliché » lié à « un peu de culturel » (Entrevue n°47). Consciente qu'en intériorisant ce discours les personnes immigrantes « [vont s']auto-exclure de différents postes », elle précise que dans ses pratiques d'accompagnement des personnes immigrantes, elle s'attache à déconstruire un peu l'idée selon laquelle un retour à la case départ est automatique et inévitable :

C'est qu'ils [ndlr les immigrants] ont intégré cette possibilité-là. Je ne vois pas beaucoup de gens... La plupart des gens me disent qu'ils savent qu'ils doivent passer par là. J'essaie de leur dire qu'ils devront pas forcément passer par là. Moi, j'aime dire aux gens de se dire que c'est possible de faire autre chose; de faire un peu plus haut. Pas leur dire qu'ils vont recommencer à zéro, non ! C'est possible que tu puisses commencer à zéro, mais peut-être que ça va durer juste un temps, ou peut-être juste deux mois, ou peut-être pas du tout. [...] Moi, je leur dis que c'est une possibilité, et n'abandonne pas ce pourquoi tu es venu ici. Pour moi, c'est hyper important. C'est possible que tu sois obligé de faire tes preuves, mais ce n'est pas systématique. Et j'ai eu des gens pour qui ça ne l'était pas. (Myriam entrevue n°47)

Marie-Pier, agente en CLE, va dans le même sens. Elle affirme que les personnes immigrantes, en particulier les femmes, intériorisent l'idée selon laquelle « parce qu'elles viennent d'ailleurs, il faut qu'elles acceptent moins » et cela les conduit à se diriger vers des emplois sous-qualifiés (Entrevue n°45).

3.2.3. Pouvoir discrétionnaire des conseiller-ère-s en emploi et représentations sociales des femmes immigrantes

Les femmes immigrantes sont généralement dans une situation de vulnérabilité quand elles se présentent dans les CLE et dans les organismes communautaires pour bénéficier de l'aide à l'emploi :

Demander de l'aide sociale c'est une expérience difficile pour tout le monde. Extrêmement difficile. Tu n'es pas capable de subvenir à tes propres besoins. Donc c'est sûr que tous les clients qui rentrent ici sont en état de choc, parce qu'ils vivent des démarches difficiles et elles se sentent dévalorisées et jugées, humiliées. (Marie-Pier, entrevue n°45)

Parce que ces femmes sont vulnérables, la rencontre avec les conseiller-ère-s en emploi devient centrale dans leur parcours. Ainsi, le ton de la voix, la patience ou les signes d'impatience, l'effort mis pour expliquer correctement les démarches, le temps de l'attente et de la rencontre, l'écoute, l'empathie, le sourire ou au contraire la froideur, le choix d'accorder une aide personnalisée et adaptée ou de donner des conseils très généraux et impersonnels et l'octroi de délais supplémentaires sont autant d'aspects qui comptent au moment de recevoir les « client-e-s » vulnérables dans les bureaux des organismes publics ou communautaires (Dubois, 1999; Watkins-Hayes 2008).

Certes, nous l'avons vu plus haut, les politiques d'activation soumettent les conseiller-ère-s en emploi à la pression de la performance mesurée au nombre de placements et cela favorise la déqualification professionnelle des femmes immigrantes. Cependant, plusieurs conseiller-ère-s en emploi affirment pouvoir s'y soustraire occasionnellement en profitant de la marge de manœuvre dont elles disposent.

Par exemple, ayant conscience de son rôle auprès des personnes immigrantes, Marie-Pier dit veiller à « les accueillir avec le sourire » et essaie de leur redonner « confiance en [elles] [...] pour dire que oui, c'est possible » (Entrevue n°45). Sensibles à la situation de précarité des personnes qu'elles reçoivent, certaines conseiller-ère-s en emploi déclarent aller au-delà du simple soutien technique en apportant un accompagnement un peu plus personnalisé et en se montrant attentif-ve-s aux problèmes des femmes immigrantes :

Finally, je suis conseillère en emploi, mais je fais de l'intervention sociale. Ça se peut que, des fois, on ne parle pas d'emploi, parce que la personne n'est pas en mesure de parler d'emploi. Ou moi, je lui dis : « Écoute, laisse tomber le CV ! Maintenant, on va parler de ça ! » On va parler de s'il y a un problème avec le conjoint, les enfants, etc. (Mélania, entrevue n°38)

Quand vous avez un client devant vous, l'avenir de ce client dépend de vous. La première chose, c'est d'arriver à mettre cette personne en confiance avec vous. C'est de bien cerner la situation problématique et d'être à l'écoute constante de cette personne à partir du moment qu'elle se présente. Dès l'instant même qu'elle se présente devant vous. C'est une personne vulnérable, dans le sens qu'elle ne travaille pas et qu'elle ne sait pas quoi faire et dans quelle direction s'enligner. Vous êtes une personne ressource. [...] Le conseil que je donne aussi [à mes nouveaux collègues], c'est de traiter cet individu sur le même pied d'égalité que vous. Vous le voyez devant vous et vous êtes en position d'autorité et bien vous pourriez être à sa place aussi. Ne sois pas condescendant aussi ! C'est vraiment de prêter une oreille attentive à ce qu'il vous dit. De bien cerner la situation problématique. (Gladys, entrevue n°46)

Marie-Pier dit qu'elle va même plus loin et résiste aux pressions institutionnelles. Elle ne fait pas du retour rapide sur le marché du travail un impératif qui guide ses pratiques d'accompagnement :

Je peux pas savoir ce que la personne est et ce qu'elle veut. Je vais même leur dire que si elles sont sous-qualifiées et qu'elles veulent aller dans un métier, je vais dire que « là, tu as la chance de faire [le programme] *Élève d'un jour*, et il y a juste toi qui sais où t'es bien. Vas-y une journée et si tu es pas bien, c'est pas ta place ! » Oups ils sont surpris que je leur dise ça, ils s'attendent plus à ce que je leur dise « Va travailler ! ». (Marie-Pier, entrevue n°45)

L'usage du pouvoir discrétionnaire pour mieux aider les femmes immigrantes peut aussi se traduire par une prolongation du suivi de manière informelle. C'est ce qu'indique Mélania :

Emploi-Québec exige 46 h en termes de suivi individuel, mais le dossier est ouvert seulement pendant 6 mois, mais entre nous, même si la personne est arrivée à échéance, le suivi n'est jamais fermé avec personne. Elle peut partir deux ans, revenir, on va toujours la rencontrer. (Mélania, entrevue n°38)

Irina, arrivée d'Europe de l'Est, témoigne de cela. Sa conseillère s'est permise de sortir du strict cadre réglementaire pour l'aider dans ses démarches d'intégration professionnelle :

[L'intervenante] m'a dit, très tôt : « Votre dossier est fermé, mais si vous avez besoin... Appelez-moi quand vous avez besoin et je vais continuer à vous voir encore deux, trois fois au besoin. » Et c'est ce qu'elle a fait d'ailleurs. Et c'est ce qui m'a aidé un peu à voir qu'il y a quand même des portes ouvertes. (Irina, entrevue n°05)

Ce genre de microdécisions peut faire la différence pour les personnes en situation de vulnérabilité. D'ailleurs, Mélanie estime que cela peut relever d'une stratégie plus large d'*empowerment* des demandeur·euse·s d'emploi :

On leur rapporte du soutien, on leur apporte une écoute active, beaucoup d'empathie et c'est certainement le lieu à travers lequel ils retrouvent leur dignité et ils sont valorisés. (Mélanie, entrevue n°38)

Contrairement à Marie-Pier et Mélanie, Laurence privilégie une conception plus restreinte de son travail de conseil en emploi :

Ce n'est pas mon rôle et j'ai pas les qualifications non plus pour le faire. Tu sais, on peut écouter comme une bonne amie, mais on peut pas non plus prendre le temps pour rentrer dans le problème profond. Ce n'est pas notre rôle, ce n'est pas notre travail. (Laurence, entrevue n°42)

Cet extrait montre que Laurence est consciente de la vulnérabilité des femmes immigrantes et de leur besoin de parler et d'être écoutées. Toutefois, elle se montre réticente à discuter en profondeur de leurs problèmes, d'une part, parce qu'elle estime que cela dépasse les limites de son mandat d'agente en emploi (« ce n'est pas mon rôle »), et d'autre part, parce qu'elle considère ne pas avoir les compétences professionnelles de le gérer (« j'ai pas les qualifications »). Pour Laurence, l'objectif de placement des personnes vulnérables sur le marché du travail est dissociable du travail d'écoute. Cette distinction lui permet de composer avec des ressources limitées, notamment le temps consacré à chaque personne, pour atteindre ses objectifs de placement.

Une telle conception du rôle de conseil en emploi peut avoir des conséquences sur des personnes vulnérables comme les femmes immigrantes. Dans la mesure où leurs besoins dépassent le simple placement sur le marché du travail, cette approche très impersonnelle adoptée par certain·e·s conseiller·ère·s en emploi peut être mal vécue. C'est le cas de Nayala qui se souvient de son agente comme de quelqu'un qui, certes, « faisait son travail » parce qu'elle la « mettait dans un programme » afin qu'elle touche les allocations auxquelles elle pouvait prétendre, mais qui se contentait, regrette-t-elle, de faire « juste ça » (Entrevue n°13).

Par ailleurs, les microdécisions des conseiller·ère·s en emploi peuvent être déterminées par des attitudes ouvertement xénophobes et racistes. Aucun·e des conseiller·ère·s en emploi que nous avons rencontré·e·s ne nous dit adopter volontairement des pratiques nuisant à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Toutefois, Gladys reconnaît que quelques-un·e·s de ses collègues jouent de leur pouvoir discrétionnaire pour nier aux personnes immigrantes certaines prestations sociales auxquelles elles auraient droit, contribuant ainsi à leur maintien dans la précarité :

Il y en a qui sont extrêmement bien impliqués et d'autres qui s'en foutent, qui s'en débarrassent tout simplement. [...] Il y a certains de mes collègues qui travaillent comme ils l'entendent et comme ils le veulent. [...] On ne peut pas accepter ça ! Il y a un budget qui est alloué pour former les immigrants, pour les aider à sortir de leur situation. Et vous refusez pour le simple plaisir de refuser. [...] Dans le système vous avez des agents qui sont hostiles avec les immigrants. (Gladys, entrevue n°46)

Les entretiens nous montrent que les conseiller-ère-s en emploi ont parfois intériorisé des croyances dévalorisantes sur les femmes immigrantes. Or, ces représentations stéréotypées influencent l'accompagnement de ces femmes par les conseiller-ère-s en emploi (Choffat et Martin, 2014). Par exemple, Laurence s'interroge sur la volonté réelle des femmes immigrantes de trouver un travail :

Elles se les [ndlr les barrières] mettent elles-mêmes souvent. Souvent, elles vont me dire : « Ah ! Je parle pas français ! » Ou « Mon mari veut pas que j'aie travailler et veut que je m'occupe des enfants ! » Ils ont tous les outils et tous les programmes pour les aider, mais je pense que c'est vraiment le fait quand ils ont une famille qui les retient à la maison. Donc nous, on parle pas de religion, on parle de rien, on leur offre les services et, par la suite, ben c'est à eux ou non de les prendre. Des fois, ils vont aller en francisation et après deux, trois mois avoir la routine du 30 heures semaine à l'école, quand ils arrivent les enfants et c'est là qu'ils réalisent c'est quoi la vraie vie de travailler. Parce qu'ils me disent que c'est trop dur l'école. Et je leur dis : « Mais qu'est-ce que vous allez faire quand vous allez travailler ? ». C'est pas sûr qu'ils veulent travailler, parce que pour eux c'est vraiment ancré dans leur culture que les enfants en premier. (Laurence, entrevue n°42)

Ainsi, Laurence affirme que ce manque de volonté des femmes immigrantes pour trouver un emploi est en partie dû à la priorité qu'elles accorderaient à leurs enfants et à leur famille. En ramenant cela à un trait culturel ou ethno-racial, Laurence oublie de considérer le contexte spécifique de l'arrivée dans un nouveau pays pour ces familles – la migration peut être un déchirement et un déracinement – et le besoin de veiller au bien-être de leurs enfants dans un environnement étranger. Ce réductionnisme culturel amène aussi Laurence à laisser entendre que les femmes natives auraient moins tendance à donner la priorité à leurs enfants, ce qu'il est possible de questionner.

En outre, Laurence a du mal à dire si la volonté de rester à la maison est un choix libre ou si elle résulte d'une contrainte imposée par la religion ou à travers le partenaire marital :

Ce qu'on voit, c'est que c'est très important pour ces femmes de rester à la maison pour les enfants. Est-ce que c'est le mari qui le demande ou est-ce que c'est vraiment la femme ? Je ne peux pas vous le dire. Parce qu'il y a beaucoup de religions, hindou, musulmane, il y a la partie religion qui fait que pour elles, c'est normal de rester à la maison. Peut-être il y en a que c'est imposé aussi, parce que j'ai des jeunes filles aussi qui arrivent plus jeunes, dont les hommes sont au Québec et ils vont vraiment aller chercher les filles en Inde, au Bangladesh, ils sont souvent vingt, vingt-cinq ans plus âgés, ils les ramènent ici. (Laurence, entrevue n°42)

Le discours sur « l'assistantat » ressort de certaines entrevues et vient renforcer la stigmatisation des femmes immigrantes dont l'intégration professionnelle serait vouée à l'échec. En effet, lorsqu'elles ne sont pas perçues comme des personnes soumises aux injonctions patriarcales de leur famille, de leur conjoint ou de leur culture, les femmes immigrantes sont présentées comme des individus stratégiques capables de faire des choix en fonction d'un calcul coûts-bénéfices. Cela fait écho au discours sur les « Welfare queens » qui repose sur la stigmatisation des femmes noires des classes populaires dans le contexte nord-américain (Benson-Smith, 2015). Cette perception des femmes immigrantes, particulièrement celles racisées, comme calculatrices se retrouve dans les propos de Laurence et Gladys. Selon ces conseiller-ère-s en emploi, les aides gouvernementales n'inciteraient pas les femmes immigrantes à travailler :

Aussi le fait qu'ils ont beaucoup de subventions fédérales maintenant depuis quelques années. S'ils sont une famille de cinq, ben s'ils ont 3 000 \$ par mois, ben c'est 36 000 \$ par année. Ils vivent beaucoup en communauté, ils se regroupent beaucoup et vont faire à manger ensemble. Ils vont arriver à s'organiser, parce que dans leurs pays, c'était comme ça. Alors là, présentement, ils ont pas ce besoin d'aller travailler, parce qu'ils arrivent à se loger et à se nourrir et pour ces femmes-là, c'est ça qui compte. Mes enfants sont heureux, ils vont à l'école, il y a des organismes communautaires qui les aident à acheter les vêtements, la nourriture. Donc tout ça fait en sorte que : « Ben pourquoi j'irais ? Dans le fond, on mange, on paie le loyer ». Je dis pas qu'ils vivent très bien. Mais elles se sont faites à cette vie-là et elles ont pas d problème à vivre comme ça. (Laurence, entrevue n°42)

L'autre chose que j'ai remarquée, c'est que c'est des gens qui se contentent de peu : ils sont sur l'aide sociale, ils ont des avantages. [...] Ils ont peur de perdre ces avantages et souvent ils restent chez eux. Et ça travaille un peu en dessous de la table dans leur communauté. Le système de la débrouillardise et puis voilà. (Gladys, entrevue n°46)

Une telle observation contraste avec les récits de vie des femmes immigrantes de diverses origines que nous avons rencontrées et qui nous disent que l'inactivité est difficile à vivre :

Juste le fait que j'entendais le matin les clés des portes qui se fermaient, des gens qui allaient au travail, ça me créait une sorte d'angoisse : « Et moi qu'est-ce que je fais ? ». Je me sentais inutile. Je me sentais comme attachée des mains et des pieds. Et pourtant, j'étais une personne qui avait des compétences, des forces que je pouvais utiliser, et que j'utilisais pas. C'est comme un genre de frustration que tu as des ressources en toi, mais tu sais pas quoi faire avec tes ressources. (Andrea, entrevue n°07)

I don't like staying at home. I am interested with any related job. (Madhavi, entrevue n°11)

Je me suis retrouvée en décembre 2014 sans emploi. Et c'était vraiment humiliant pour moi d'être dans cette situation parce que [...] j'ai jamais été au chômage ! Jamais, jamais, jamais ! Donc être au chômage, pour moi, et de devoir... tu sais, faire la file avec les chômeurs, et aller compléter le formulaire [...], c'était la pire des choses qui pouvait arriver. (Irina, entrevue n°05)

Gladys, conseillère en emploi, témoigne aussi de la difficulté des femmes immigrantes diplômées à demander l'aide sociale : « il y en a qui pour se présenter ici pour faire une demande d'aide sociale c'est toute une histoire. Être à l'aide sociale : c'est un recul qu'elles n'acceptent pas. C'est tout un recul ! Elles se sentent diminuées et rabaissées » (Entrevue n°46). Elle remarque même que de nombreuses femmes immigrantes sont « prêtes à descendre en dessous de leurs compétences pour sauver leur identité et retrouver leur estime de soi », leur « fierté », leur « dignité » (Entrevue n°46)¹⁶.

Les entretiens montrent aussi que certaines conseiller-ère-s en emploi tendent à distinguer les femmes immigrantes en fonction de leur origine ou de leur nationalité, avec les conséquences que cela comporte en termes d'essentialisation des personnes et des groupes extrêmement variés :

¹⁶ Gladys remarque toutefois que cette recherche de la dignité dans le travail est motivée en partie par « les préjugés qui entourent les prestataires d'aide sociale » et que les femmes immigrantes ont pu intérioriser (Entrevue n°46).

On a deux catégories d'immigrants. On a les scolarisés : c'est le cas de ceux qui viennent du Maroc, de l'Algérie, de la Tunisie – ce qu'on appelle le Maghreb. Et on a une catégorie très peu scolarisée : et c'est les gens qui viennent des pays d'Asie du Sud-Est, comme Bangladesh, Pakistan, Afghanistan, Sri Lanka. (Gladys, entrevue n°46)

Chaque catégorie ethnoculturelle ou ethno- raciale renvoie à un profil-type qui est censé renseigner les conseiller-ère-s en emploi sur la capacité, la volonté et la facilité des femmes immigrantes à intégrer le marché du travail québécois. Ces constructions sociales de leur clientèle les amènent à distinguer les « bonnes » des « mauvaises » élèves en termes d'insertion professionnelle au Québec :

Pour la première catégorie, ce n'est pas tellement difficile : ce sont des gens qui sont scolarisés et qui ont de très hauts diplômes et qui ont de l'expérience de travail, qui parlent le français. Leur parcours, c'est pas tellement long. Ça prend juste, des fois, un stage, juste un coup de pouce pour que la personne débloque en général. À l'extrême, quand on parle de ceux qui viennent de pays d'Asie du Sud-Est, ce sont des gens qui sont extrêmement difficiles. Mettons, ils se présentent : on peut bien signer un parcours avec eux, leur conseiller et les orienter, mais plus souvent ça aboutit par des échecs et c'est des gens qui sont, ce sont des femmes la plupart du temps, elles ont pas beaucoup de confiance en elles. Elles restent chez elles pour s'occuper de leurs enfants. Peur de sortir. C'est un chemin qui est très long. Surtout la barrière de la langue c'est extrêmement important. Avec cette catégorie-là, c'est la barrière de la langue. La sous-scolarisation additionnée à la barrière de la langue : mauvaise intégration sociale. (Gladys, entrevue n°46)

L'Asie du Sud-Est, elles sont très rarement diplômées. Elles ont souvent des primaires, début secondaire. Et c'est difficile pour nous de le savoir parce que c'est rarement qu'elles vont demander la reconnaissance de leurs diplômes. Les femmes africaines, Cameroun, tout ce qui est africain, y compris le Maghreb, les femmes habituellement sont plus scolarisées : donc c'est plus facile pour elles de retourner sur le marché du travail (Laurence, entrevue n°42)

Dans un contexte institutionnel de plus en plus contraignant pour les conseiller-ère-s en emploi chargé-e-s de traiter des dossiers nombreux et complexes, l'intériorisation de telles constructions sociales – basées sur des stéréotypes raciaux et genrés – risque certainement d'influer sur leur façon d'accompagner les femmes immigrantes et particulièrement celles se trouvant à l'intersection de différentes structures d'oppression. Les conseiller-ère-s en emploi peuvent en effet user de leur pouvoir discrétionnaire pour consacrer plus ou moins d'efforts aux femmes immigrantes selon qu'elles sont considérées comme aptes ou inaptées à une intégration professionnelle réussie et rapide au Québec.

Cette seconde partie nous a permis de mettre en lumière le rôle du contexte institutionnel et des dynamiques du secteur professionnel dans l'insertion professionnelle des femmes immigrantes. Ainsi, les résultats démontrent que la déqualification professionnelle des femmes immigrantes est favorisée par les logiques d'activation des politiques québécoises d'emploi soumettant les conseiller-ère-s en emploi à la performance, par les tendances de celles-ci et ceux-ci à associer la trajectoire migratoire avec le recommencement de la vie professionnelle, ainsi que par leur pouvoir discrétionnaire et leur intériorisation de représentations sociales stéréotypées – au croisement de la race et du genre – des femmes immigrantes.

Conclusion

Cette recherche avait pour objectif de soulever, dans une approche intersectionnelle, les différents facteurs contribuant à entraver les perspectives d’insertion professionnelle réussie des femmes immigrantes au Québec et participant à leur déqualification professionnelle. Par le biais d’une série d’entrevues semi-dirigées, à la fois avec des femmes immigrantes ainsi qu’avec des agent·e·s et conseiller·ère·s en employabilité, nous avons soulevé deux ensembles de résultats. À travers les récits de vie des femmes immigrantes au Québec, nous avons révélé, dans un premier temps, les différents obstacles auxquelles elles font face dans leur parcours d’insertion professionnelle. Ainsi, l’inégale valorisation des diplômes académiques et des compétences professionnelles, la prime à l’expérience québécoise de travail, le manque de réseaux professionnels, la discrimination en milieu de travail, ainsi que la reproduction des normes sociales genrées et raciales sont autant de facteurs identifiés par les femmes immigrantes elles-mêmes et qui entravent leurs possibilités d’intégration sur le marché de l’emploi. À travers les récits des agentes et conseiller·ère·s en employabilité, nous avons mis en lumière, dans un deuxième temps, de quelles façons les logiques d’activation des politiques québécoises d’emploi, les tendances des conseiller·ère·s à assimiler la trajectoire migratoire et le recommencement de la vie professionnelle, ainsi que leur pouvoir discrétionnaire et leur intériorisation des stéréotypes raciaux et genrés à l’endroit des femmes immigrantes participent de la déqualification professionnelle de ces dernières.

La reconnaissance de ces obstacles auxquels font face les femmes immigrantes – particulièrement des femmes immigrantes racisées – au Québec est importante à documenter. Il s’agissait du principal objectif théorique et analytique de cette présente recherche. Une fois ce phénomène documenté, une seconde étape pourrait constituer à la mise en place d’outils politiques et institutionnels en vue de contrecarrer ces obstacles.

Bibliographie

ANTONIUS, Rachad et Amany Fouad SALIB. 2015. *De l'accueil à l'intégration: diagnostic, parcours et expériences. Actes du colloque sur l'immigration à Laval du 14 octobre 2014*. Montréal: Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté.

ARCAND, Sébastien, Annick LENOIR-ACHDJIAN et Denise HELLY. 2009. « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux: le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke », *Cahiers canadiens de sociologie*, 34 (2): 373-402.

BAUDER, Harald. 2003. « Brain Abuse, or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada », *Antipode*, 35(4): 699-717.

BACHAND, Rémi. 2014. « L'intersectionnalité: dominations, exploitations, résistances et émancipation », *Politique et Sociétés*, 33 (1): 3-14.

BALCAZAR, Fabricio, Luciano BERARDI et Tina TAYLOR-RITZLER. 2011. « El "privilegio de los blancos": otra fuerza de dominación social de las clases privilegiadas », *Espacio en Blanco. Revista de Educación* 21: 85-110.

BARBIER, Jean-Claude. 2009. « Le *workfare* et l'activation de la protection sociale, vingt ans après: beaucoup de bruit pour rien? Contribution à un bilan qui reste à faire », *Lien social et Politiques* 61: 23-36.

BEAUDOIN, Pierrette. 2012. *Portrait des femmes immigrées des minorités visibles recensées au Québec en 2006 et de leur participation au marché du travail*, Montréal: MICC.

BEAUJOT, Roderic, Ching JIANGQIN DU et Zenaida RAVANERA. 2013. « Family Policies in Quebec and the Rest of Canada: Implications for Fertility, Child-Care, Women's Paid Work, and Child Development Indicators », *Analyse de Politiques* 39 (2): 221-240.

BEHTOUI, Alireza. 2008. « Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market », *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34 (3): 411-430.

BÉJL, Kamel et Anaïs PELLERIN. 2010. « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec: le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations industrielles*, 65 (4): 562-583.

BELHASSEN-MAALAOUI, Amel (avec la collaboration de D. RAYMOND). 2009. *La reconnaissance des diplômes et des compétences: difficultés et impacts chez les femmes immigrantes*, Rapport de recherche, Montréal, Action travail des femmes, 138 pages.

BELHASSEN-MAALAOUI, Amel. 2008. *Au Canada entre rêve et tourmente. Insertion professionnelles des immigrants*. Paris: L'Harmattan.

- BENSONSMITH, Dionne. 2005. « Jezebels, Matriarchs, and Welfare Queens: The Moynihan Report of 1965 and the Social Construction of African-American Women in Welfare Policy », dans A. SCHNEIDER et H. INGRAM, dir. *Deserving and Entitled. Social Constructions and Public Policy*. Albany: State University of New York Press, 243-60.
- BERTAUX, Daniel. 1980. « L'approche biographique : sa validité méthodologique, ses potentialités », *Cahiers Internationaux de Sociologie* 69: 197-225.
- BERTAUX, Daniel. 1986. « Fonctions diverses des récits de vie dans le processus de recherche », dans DESMARAIS Danielle et Paul GRELL (eds.). *Les récits de vie. Théories, méthodes et trajectoires type*. Montréal: Éditions Saint-Martin.
- BERTAUX, Daniel. 2016. *Le récits de vie*. Paris: Armand Colin [4^e édition].
- BILGE, Sirma. 2009. « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogenes*, 225: 70-88.
- BILGE, Sirma. 2010. « Beyond Subordination vs. Resistance: An Intersectional Approach to the Agency of Veiled Muslim Women », *Journal of Intercultural Studies* 31(1): 9-28.
- BLOCK, Sheila, Grace-Edward GALABUZI et Ricardo TRANJAN. 2019. *Canada's Colour Coded Income Inequality*. Ottawa: Centre canadien de politiques alternatives.
- BONOLI, Guiliano. 2013. *The Origins of Active Social Policy: Labour Market and Childcare Policies in a Comparative Perspective*. Oxford: Oxford University Press.
- BOUCHER, Marie-Pier et Yanick NOISEUX. 2018. « Austérité, flexibilité et précarité au Québec : la fuite en avant », *Labour / Le Travail* 81: 119-157.
- BOULET, Maude. 2012. « Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec », *Canadian Journal of Women and the Law* 24 (1): 53-81.
- BOULET, Maude et Brahim BOUDARBAT. 2015. « Qualité de l'emploi et santé mentale des travailleurs au Québec : une comparaison entre les immigrants et les natifs », *Canadian Public Policy* 41 (2): S53-S60.
- BOURDIEU, Pierre. 1980. « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales* 31 (1): 2-3.
- BROWNE, Irene et Joya MISRA. 2003. « The Intersection of Gender and Race in the Labor Market », *Annual Review of Sociology* 29: 487-513.
- 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): 87-122.

CASTRO, Carol et Patrick VILLENEUVE. 2019. « Être femme et immigrante : l'intégration socioéconomique des femmes en région nordique au Québec », *Service social* 65 (1): 54-69.

CHICHA, Marie-Thérèse. 2003. « Équité salariale et travailleuses immigrantes et des minorités visibles : universalité et intersections de la diversité ». Communication présentée à la VI^{ème} Conférence nationale de Métropolis, Edmonton, Canada.

CHICHA, Marie-Thérèse. 2009. *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Rapport de recherche présenté à la Fondation Canadienne des Relations Raciales.

CHICHA, Marie-Thérèse. 2010. « La déqualification des immigrées hautement qualifiées à Montréal : une question de degré? », *Nos Diverses Cités* 7: 77-82.

CHICHA, Marie-Thérèse. 2012. « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal », *Canadian Journal of Women and the Law* 24 (1): 82-113.

CHOFFAT, Dietrich et Hélène MARTIN. 2014. « L'intervention sociale en faveur des femmes migrantes à l'intersection des rapports sociaux de sexe, de race et de classe », *Nouvelles pratiques sociales* 26 (2): 157-170.

CHOUAKRI, Yasmina. 2009. *Les femmes immigrantes dans les postes décisionnels*, Montréal : Fédération des femmes du Québec (FFQ).

CLAVET, Nicholas-James et Jean-Yves DUCLOS. 2014. « Le soutien financier à la garde d'enfants : les effets sur le travail des femmes, le revenu des familles et les finances publiques », *Analyse de Politiques* 40 (3): 224-244.

COLLINS, Patricia Hill. 1998. « Intersections of Race, Class, Gender and Nation: Some Implications for Black Family Studies », *Journal of Comparative Family Studies* 29 (1): 27-36.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2014. *La participation au marché du travail des femmes immigrées du Maghreb : un cas d'étude*, Québec : Conseil du statut de la femme.

CREESE, Gillian et Edith Ngene KAMBERE. 2003. « What Colour is your English? », *Revue canadienne de sociologie* 40 (5): 565-573.

CRENSHAW, Kimberlé. 1989. « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum* (1): 139-168.

CRENSHAW, Kimberlé. 1991. « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review* 43(6): 1241-1299.

CUADRAZ, Gloria H. et Lynett UTTAL. 1999. « Intersectionality and In-depth Interviews: Methodological Strategies for Analyzing Race, Class, and Gender », *Race, Gender & Class* 6(3): 156-186.

DAVIS, Angela. 1981. *Women, Race and Class*. New York: Random House.

DE GRAAF, Nan Dirk et Hendrik Derk FLAP. 1988. « “With a Little Help from My Friends”: Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States », *Social Forces* 67(2): 452-472.

DEAN, Jennifer Asanin et Kathi WILSON. 2009. « “Education? It is irrelevant to my job now. It makes me very depressed...”: exploring the health impacts of under/unemployment among highly skilled recent immigrants in Canada », *Ethnicity & Health* 14 (2): 185-204.

DELPHY, Christine. 1999. *L'ennemi principal, Tome I. Économie politique du patriarcat*. Paris: Éditions Syllepse.

DEMERS, Marc-André. 2018. « Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois », *Flash-info*, [En ligne], vol.19, n°2, juin, Institut de la statistique du Québec, p. 12-21. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201807.pdf].

DINAN, Shannon. 2019. « A typology of activation incentives », *Social Policy & Administration* 53: 1-15.

DUBOIS, Vincent. 1999. *La vie au guichet: Relation administrative et traitement de la misère*. Paris: Economica.

DUFOUR, Pascale, Gérard BOISMENU et Alain NOËL. 2003. *L'aide au conditionnel. La contrepartie dans les mesures envers les personnes sans emploi en Europe et en Amérique du Nord*, Montréal/ Bruxelles, Presses de l'Université de Montréal/P.I.E.-Peter Lang.

DUROS, Marine. 2014. « La variable sexe suffit-elle pour comprendre les inégalités de genre? L'apport de l'intersectionnalité », *Regards croisés sur l'économie* 15(2): 80-84.

EID, Paul. 2012. « Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal: le poids de la discrimination », *Recherches sociographiques* 53 (2): 415-450.

ERHEL, Christine. 2012. « Politiques de l'emploi: la tendance à l'activation donne-t-elle une place accrue à l'accompagnement? », *Informations sociales* 169 (1): 30-38.

ESSES, Victoria, Joerg DIETZ et Arjun BHARDWAJ. 2006. « The Role of Prejudice in the Discounting of Immigrant Skills », dans Ramaswami MAHALINGAM (ed.). 2006. *Cultural Psychology of Immigrants*. New-Jersey: Laurence Erlbaum Associates, 113-130.

- FIORELLI, Cecile, Sophie CHAXEL et Pascale MOITY MAÏZI. 2014. « Les récits de vie : outils pour la compréhension et catalyseurs pour l'action », *Interrogations ?* 17: 1-14.
- FLIPPEN, Chenoa. 2014. « Intersectionality at Work: Determinants of Labor Supply among Immigrant Latinas », *Gender & Society*, 28(3): 404-434.
- FORSÉ, Michel. 1997. « Capital social et emploi », *L'Année Sociologique* 47 (1): 143-181.
- FORSÉ, Michel. 1999. « Social Capital and Status Attainment in Contemporary France », *The Tocqueville Review* 20: 59-81.
- FORTIN, Pierre, Luc GODBOUT et Suzie ST-CERNY. 2012. Impact of Quebec's Universal Low Fee Childcare Program on Female Labour Force Participation, Domestic Income, and Government Budgets. Document de travail n°2. Université de Sherbrooke. En ligne : https://media.winnipegfreepress.com/documents/Etude_femmes_ANGLAIS.pdf
- FRANK, Kristyn et Feng HOU. 2017. Surqualification et satisfaction à l'égard de la vie chez les travailleurs immigrants et non immigrants au Canada. Ottawa : Gouvernement du Canada, Statistique Canada. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017393-fra.htm>
- GAGNÉ, Émilie. 2010. *La restructuration des services publics au Québec : le cas des Centres locaux d'emploi*. Mémoire de maîtrise présenté au Département des relations industrielles. Faculté des sciences sociales, Université Laval.
- GALEN, Joseph. 2000. « Taking race seriously: Whiteness in Argentina's national and transnational imaginary », *Identities* 7 (3): 333-371.
- GAUTHIER, Carol-Ann. 2016. « Obstacles to socioeconomic integration of highly-skilled immigrant women: Lessons from Quebec interculturalism and implications for diversity management », *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 35 (1): 17-30.
- GAUTHIER, Carol-Anne. 2013. « Le rôle des réseaux sociaux dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées au Québec », *Économie et Solidarités* 43(1-2): 98-110.
- GIROUX, Isabelle. 2011. *Les parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec: leurs perceptions de leur réalité. Étude exploratoire et descriptive*. Mémoire de maîtrise. École de service social, Faculté des sciences sociales. Québec : Université Laval.
- GOFFMAN, Erving. 1975. *Stigmates, les usages sociaux des handicaps*, Paris : Éditions de Minuit.
- GONIN, Audrey, Josée GRENIER et Josée-Anne LAPIERRE. 2012. « Impasses éthiques des politiques sociales d'activation », *Nouvelles pratiques sociales* 25 (1): 166-186.

GRANOVETTER, Mark. 1973. «The Strength of Weak Ties», *American Journal of Sociology* 78 (6): 1360-1380.

GRANOVETTER, Mark. 1995. *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, 2^e éd, Chicago: University of Chicago Press.

GUILLAUMIN, Colette. 1985. «Sur la notion de minorité», *L'Homme et société* 77-78: 101-109.

GUYON, Sylvie. 2003. «Les femmes immigrantes au Québec: une population défavorisée sur le marché de l'emploi». Communication présentée au colloque «Femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi» organisé par la Table des groupes de femmes de Montréal, Montréal, 21-22 mars 2003.

HALL, Stuart. 1991. «Old and new identities, old and new ethnicities». Dans Anthony D. KING. *Culture, Globalisation and the World System: Contemporary conditions for the Representation of Identity*. Basingstoke: Macmillan, 41-68.

HUDON, Tamara. 2015. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe. Les femmes immigrantes*, Ottawa : Statistique Canada.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ). 2018. *État du marché du travail au Québec*, Québec : ISQ.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ). 2019. *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2008-2018*. Vol. 15 [En ligne].

INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS SOCIOÉCONOMIQUES (IRIS). 2016. *Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes*, Montréal : IRIS.

KAMINSKY, Amy. 2009. «Argentina White». Dans La Vinia DELOIS JENNINGS. *At Home and Abroad: Historicizing Twentieth-Century Whiteness in Literature and Performance*. Knoxville: The University of Tennessee Press, 1-28.

KAUFMANN, Jean-Claude. 2016. *L'entretien compréhensif*. Paris : Armand Colin [4^e édition].

KHANLOU, Nazilla. 2010. «Migrant Mental Health in Canada», dans Nazilla KHANLOU et Beth JACKSON. *Canadian Issues*. Montréal: ACS Metropolis, 9-16.

LE RENARD, Amélie. 2019. *Le privilège occidental. Travail, intimité et hiérarchies postcoloniales à Dubaï*. Paris : Presses de Sciences Po.

MARGINSON, Simon. 2008. «Vers une hégémonie de l'université globale», *Critique Internationale* 2 (39): 87-107.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC). 2013. *Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012*, Québec : Direction de la recherche et de l'analyse prospective du Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles.

MOREL, Sylvie. 2002. *Modèle du workfare ou modèle de l'insertion ? La transformation de l'assistance sociale au Canada et au Québec*. Rapport de recherche pour Condition Féminine Canada, Ottawa, Direction de la recherche, Condition féminine Canada. En ligne : <http://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-95-2002F.pdf>. Dernière consultation le 08 juillet 2019.

MOYSER, Melissa. 2017. *Les femmes et le travail rémunéré. Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*. [En ligne] Ottawa : Statistique Canada.

MUNRO, Murray J. 2003. « A Primer on Accent Discrimination in the Canadian Context », *TESL Canada Journal* 20 (2): 38-51.

NAMULULI, Nsimire, Rachid BAGAOUI et Komi HEMEDZO. 2018. « Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario », *Reflets* 24 (1): 98-126.

PIERRE, Myrlande. 2005. « Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux », *Nouvelles Pratiques Sociales* 17 (2): 75-94.

ROJAS-VIGER, Celia. 2006. « Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal : conditions d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail », *Les Cahiers du Gres* 6 (1): 25-43.

SALAFF, Janet et Arent GREVE. 2003. « Gendered Structural Barriers to Job Attainment for Skilled Chinese Emigrants in Canada », *International Journal of Population Geography* 9: 443-456.

SALAFF, Janet et Arent GREVE. 2004. « Can Chinese Woman's Social Networks Migrate? », *Women's Studies International Forum* 27: 149-162.

SANDERS, Jimmy, Victor NEE et Scott SEMAU. 2002. « Asian Immigrants' Reliance on Social Ties in a Multiethnic Labor Market », *Social Forces* 81 (1): 281-314.

SANSÉAU, Pierre-Yves. 2005. « Les récits de vie comme stratégie d'accès au réel en sciences de gestion : pertinence, positionnement et perspectives d'analyse », *Recherches qualitatives* 25(2): 33-57.

SEERY, Annabelle. 2014. « Les travailleuses pauvres et la conciliation famille-travail : quelles réalités temporelles? », *Cahiers du GIREPS* n°5 [En ligne].

SOTELO RICO, Mariana. 2015. *Les interventions communautaires d'activation au Québec et leurs déterminants : orientations institutionnelles, appropriation et gouvernance*. Mémoire de recherche présenté au Département de sociologie. Faculté des Arts et des Sciences, Université de Montréal.

SOULET, Marc-Henry. 2005. «Vers une solidarité de responsabilisation», dans Jacques Ion (dir.), *Le travail social en débats*, Paris : La Découverte, 86-103.

STATISTIQUE CANADA. 2016a. Produits de données. Recensement de 2016 [En ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/index-fra.cfm>].

STATISTIQUE CANADA. 2016b. Guide de référence sur les minorités visibles et le groupe de population. Recensement de la population, 2016 [En ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/guides/006/98-500-x2016006-fra.cfm>].

TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES (TCRI). 2012. *Projet sur la situation des femmes immigrées et racisées au Québec. Rapport de tournée auprès des femmes immigrées et racisées*, Montréal : TCRI.

VATZ-LAAROUSSI, Michèle. 2008. « Du Maghreb au Québec : Accommodements et stratégies », *Travail, Genre et Sociétés* 20 (2) : 47-65.

WATKINS-HAYES, Celeste. 2008. *The New Welfare Bureaucrats. Entanglements of Race, Class, and Policy Reform*. Chicago: The University of Chicago Press.

YOUNG, Iris Marion. 1990. *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.

ZOGLAMI, Khaoula. 2015. *La lutte pour la reconnaissance des Québécoises de 2e génération portant le voile*. Mémoire de maîtrise présenté au Département de communication, Faculté des Arts et Sciences, Université de Montréal.



Institut de recherche sur l'immigration et
sur les pratiques interculturelles et inclusives

 Collège de Maisonneuve

6220, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1N 1C1
iripii@cmaisonneuve.qc.ca

iripi.ca