

**Expériences migratoires et déclassement professionnel : le cas des  
travailleurs qualifiés haïtiens immigrés au Québec ayant 5 ans à 10 ans de  
résidence**

Evenold SENAT

Thèse soumise à la  
Faculté des sciences sociales

Dans le cadre des exigences du programme de maîtrise en sociologie

École d'études sociologiques et anthropologiques

Faculté des sciences sociales

Université d'Ottawa

# DÉDICACES

Je dédie ce travail à :

- Ashley Naïka, ma mère Thelusmène Boisrond et mon père Eveny Senat;
- Aux travailleurs qualifiés qui ont consacré du temps à participer aux entrevues et partager leurs expériences vécues;
- La communauté haïtienne à Montréal et un peu partout au Canada
- La Jeunesse Rivartibonitienne

## REMERCIEMENTS

Mes premiers remerciements vont à mon directeur de recherche, M. André Tremblay pour sa patience, sa pleine disponibilité, son accompagnement et son sens critique lors de la rédaction de cette thèse de maîtrise. Je tiens à témoigner toute ma reconnaissance de m'avoir prodigué de judicieux conseils qui n'ont cessé de nourrir ma réflexion dans la réalisation de ce travail de recherche.

J'adresse aussi mes sincères remerciements à tous les professeurs, qui par leurs cours, leurs conseils et leurs critiques, ont su apporter une contribution essentielle durant le processus de la recherche. À tout le personnel administratif de l'école d'études sociologiques et anthropologiques de la Faculté des sciences sociales pour leur soutien à la réalisation de ce travail et son achèvement.

Mes vifs remerciements à mes parents Mr et Mme Eveny SÉNAT, ainsi que mon frère Steevenley Sénat et mes sœurs Venise, Verlaine, Verlanda qui m'ont soutenu, encouragé et incité à aller plus loin dans mon parcours scolaire et universitaire. Mes remerciements à ma famille élargie qui m'a toujours encouragé dans mes projets personnels, professionnels et étudiants.

Je tiens à remercier également les collègues et/ou camarades croisés au cours de ma formation universitaire et qui, à des degrés divers, ont enrichi ce travail : Yira Alexandra Duran Alvares, Stherson Sénat, Daniel D., Hérold Constant, Marco Laberge, Marie Natacha Désulmé, Emmanuel Bossé, Jacob Legault-Leclair, Ronald R. Gressine.

Toute ma véritable et réelle reconnaissance à ces personnes pour leur aide dans la réalisation de cette thèse : Jean Nephety Michel, un frère-compère, qui m'a beaucoup

appris sur les défis à relever dans la rédaction d'un travail de recherche. Il a partagé ses connaissances et expériences acquises lors de sa rédaction, tout en laissant ma pleine indépendance dans la réalisation du travail. Orlando Ceide, pour avoir relu ce travail de bout en bout. Il a été un grand soutien dans l'élaboration de ce travail de recherche, avec ses conseils, ses critiques, ses remarques, ses commentaires et suggestions, qui m'ont permis d'améliorer ce travail.

La réalisation de cette thèse a été également possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui je voudrais témoigner toute ma gratitude : Laurette, Hilary, Dieubert, Thamara, Sandro, Jacq's, Handy Leroy, Fedia Luma, Mislie Pierre, Emmeley P. Thelemaque, Riswick Amisial, Alcius Gaty Mackendy, Angelo, Rethro, Wilson, Jhon Kelly Monacé, Duffault Woody, Moise Jean-Phillippe, Chednerson St-Firmin, Moise Eugene, Edwens Saintil, Charles XX Estimé.

Je ne peux pas oublier Jennifer A. Hollant, Nelcia Pierre, Delima T., Francko, Lagrandeur, St-Cyr, Emmanuel J. Charles, Levasseur Joseph, Maeva Kencia Darius, qui ont tous d'une façon ou d'une autre contribué à la réalisation de ce travail.

## Table des matières

<b>DÉDICACES.....</b>	<b>II</b>
<b>REMERCIEMENTS.....</b>	<b>III</b>
<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>VIII</b>
<b>NOTE IMPORTANTE CONCERNANT L’USAGE DU GÉNÉRIQUE MASCULIN.....</b>	<b>IX</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>CHAPITRE I : DE LA PROBLÉMATIQUE AUX OBJECTIFS DE LA RECHERCHE.....</b>	<b>7</b>
1) PROBLÉMATIQUE.....	7
a) <i>Question migratoire dans le contexte québécois.....</i>	<i>8</i>
b) <i>Programme des travailleurs qualifiés.....</i>	<i>10</i>
c) <i>Défis de l’insertion des travailleurs qualifiés sur le marché du travail québécois.....</i>	<i>11</i>
d) <i>Représentation sociodémographique des immigrants d’origine haïtienne au Québec....</i>	<i>17</i>
e) <i>Précisions sur le phénomène du déclassement professionnel.....</i>	<i>20</i>
2) LE CONTEXTE HAÏTIEN.....	22
a) <i>Crises politiques et catastrophes naturelles.....</i>	<i>22</i>
b) <i>L’enseignement supérieur haïtien après le séisme du 12 Janvier 2010.....</i>	<i>25</i>
3) QUESTION DE RECHERCHE.....	29
a) <i>Objectifs principal et secondaires de la recherche.....</i>	<i>30</i>
<b>CHAPITRE II : RÉFÉRENTIEL THÉORIQUE.....</b>	<b>31</b>
1) APPROCHE SUBJECTIVISTE DE LA MIGRATION.....	31
2) L’EXPÉRIENCE MIGRATOIRE.....	33
a) <i>Outil-concept « projet migratoire ».....</i>	<i>34</i>
b) <i>Le capital social en contexte prémigratoire :.....</i>	<i>35</i>
3) LES CONDITIONS DE L’IMMIGRATION.....	38
4) LA DISQUALIFICATION SOCIALE EN CONTEXTE MIGRATOIRE.....	39

5) STRATÉGIES IDENTITAIRES COMME MÉCANISME DE CONTOURNEMENT DE LA DISQUALIFICATION SOCIALE	41
--	----

<b>CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....</b>	<b>44</b>
1) LA CONCEPTION DE LA GRILLE D’ENTRETIEN DE LA RECHERCHE.....	44
a) <i>La réalisation des entretiens semi-dirigés en mode virtuel.....</i>	<i>45</i>
b) <i>La fiche « Ageven » .....</i>	<i>47</i>
2) L’ENJEU ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIQUE DE LA RECHERCHE.....	48
3) LE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS DE LA RECHERCHE.....	49
4) LE DÉROULEMENT DES ENTRETIENS.....	50
<b>CHAPITRE IV : PRÉSENTATION DES PARTICIPANTS .....</b>	<b>55</b>
1) PRÉSENTATION DU PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTS.....	55
a) <i>Gérôme .....</i>	<i>56</i>
b) <i>Joana .....</i>	<i>57</i>
c) <i>Ralph .....</i>	<i>58</i>
d) <i>Georges .....</i>	<i>59</i>
e) <i>Sylvain .....</i>	<i>61</i>
f) <i>Patrick.....</i>	<i>64</i>
<b>CHAPITRE V. LE TRAVAILLEUR QUALIFIÉ D’ORIGINE HAÏTIENNE ET SON PROJET MIGRATOIRE .....</b>	<b>68</b>
1) LA MOBILISATION DU CAPITAL SOCIAL PRÉMIGRATOIRE DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS DANS LES DÉMARCHES D’IMMIGRATION. ....	69
2) PREMIÈRE SYNTHÈSE DES MOTIFS D’IMMIGRATION : LES FACTEURS D’ATTRACTION ET DE RÉPULSION	74
3) EXPÉRIENCES EN PREMIER EMPLOI COMME PORTE D’ENTRÉE DU DÉCLASSEMENT.....	82

<b>CHAPITRE VI : ÊTRE TRAVAILLEURS QUALIFIÉS D'ORIGINE HAÏTIENNE DANS LE CONTEXTE MIGRATOIRE DE LA PROVINCE DU QUÉBEC ET LE VÉCU DU DÉCLASSEMENT PROFESSIONNEL.....</b>	<b>87</b>
1) DE LA DISQUALIFICATION SOCIOPROFESSIONNELLE AU DÉCLASSEMENT DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS D'ORIGINE HAÏTIENNE AU QUÉBEC.....	87
2) LE DÉCLASSEMENT COMME EXPÉRIENCE VÉCUE ET LES STRATÉGIES IDENTITAIRES.....	99
3) LA RECONSTRUCTION IDENTITAIRE À LA CROISÉE DE L'INTÉGRATION DISQUALIFIANTE ET DE LA SUBJECTIVATION.....	105
4) DU SUJET À LA SUBJECTIVATION.....	107
<i>Le processus de subjectivation : développement du pouvoir d'agir.....</i>	<i>107</i>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>110</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>115</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>129</b>
1) FORMULAIRE DE CONSENTEMENT.....	129
2) GUIDE D'ENTRETIEN .....	134
3) FICHE D'AGEVEN.....	137
4) AVIS DE RECRUTEMENT .....	138
5) TABLEAU : PRÉSENTATION DES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS DE LA RECHERCHE	139

## RÉSUMÉ

Cette thèse de maîtrise cherche à comprendre les expériences et vécus des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne, immigrés dans le contexte québécois. Basée sur des entretiens semi-dirigés individuels virtuels et l'utilisation de la fiche « Ageven », il s'agit de chercher à comprendre et analyser l'expérience migratoire et le déclassement professionnel des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ayant 5 à 10 ans de résidence dans la Province du Québec, plus particulièrement à Montréal. Notre travail de recherche s'inscrit dans une démarche de l'étude de l'individu moderne dans une perspective d'immigration. Celle-ci prend en compte les difficultés d'intégration sur le marché de l'emploi en lien avec leur diplôme et leur compétence, les stratégies qu'ils ont mis en place ainsi que le processus de subjectivation des travailleurs qualifiés. Cette étude permet d'amorcer une réflexion sur l'expérience migratoire, celle qui serait bénéfique de mettre en place pour faciliter le parcours d'intégration sur le marché de l'emploi tout en obtenant un travail correspondant avec leur niveau de diplôme et de compétence.

**Mots clés :** Immigration/migration, travailleurs qualifiés, déclassement professionnel, disqualification sociale, intégration, expérience sociale, capital social.

## **NOTE IMPORTANTE CONCERNANT L'USAGE DU GÉNÉRIQUE MASCULIN**

Veillez noter que le générique du masculin est utilisé dans l'unique objectif pour faciliter la lecture du texte. Il est utilisé sans aucune discrimination dans le cadre de ce travail de recherche.

## Introduction

À travers ce travail de recherche, je veux comprendre la manière dont les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne au Québec, particulièrement à Montréal, organisent et représentent subjectivement leur expérience migratoire. Tout a commencé en 2017 lors de mon arrivée à Montréal. Je travaillais dans un centre de distribution de produits alimentaires lorsque j'ai rencontré Hubert qui est originaire d'Haïti et installé à Montréal depuis quelques années dans le cadre du *programme des travailleurs qualifiés* du gouvernement québécois. À ce moment, Hubert était mon formateur en santé et sécurité au travail dans ce centre de distribution de produits alimentaires où je travaillais. Pendant les heures de travail en distribuant des palettes et des boîtes dans l'entrepôt, Hubert a commencé à me parler de son parcours et de sa vie d'immigrant à Montréal. Son discours et surtout la profondeur de sa réflexion ont suscité ma curiosité. Je lui ai demandé ce qu'il faisait en Haïti avant son arrivée au Québec. À mon grand étonnement, il m'a répondu qu'il était ingénieur de formation doté d'une grande expérience dans le domaine de la construction des infrastructures routières et de bâtiments publics. C'est ainsi que l'histoire personnelle d'Hubert a aiguisé ma curiosité pour en savoir plus sur ce que pouvait être la situation des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne résidant au Québec, plus particulièrement à Montréal.

En effet, selon un rapport publié en 2011 par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec (MIDI), Haïti était classé, entre 2001 et 2005, comme le septième pays de naissance des immigrants ayant accepté de demeurer et résider dans la province québécoise. Grâce à la mise en place d'une campagne de recrutement des immigrants francophones, nous assistons à une augmentation du taux d'immigrants d'origine

haïtienne au Québec; puisqu'entre 2011 et 2015, Haïti figurait au 6<sup>e</sup> rang avec un taux de 4,9% sur l'ensemble de la population de la catégorie d'immigration économique<sup>1</sup> (Palardy, 2016). En ce qui concerne la catégorie des travailleurs qualifiés, les Haïtiens étaient classés au 5<sup>e</sup> rang avec un score de 5,8% derrière le Maroc (Palardy, 2016). Ce classement qu'occupent les ressortissants d'origine haïtienne au Québec démontre comment Haïti se place comme un des pays « pourvoyeur » d'immigrants au Québec, notamment à Montréal, durant les deux dernières décennies. Par ailleurs, il est important de souligner que les expériences vécues par les ressortissants d'origine haïtienne sont qualifiées de « difficiles » au moment de leur installation et peuvent non seulement les fragiliser, mais aussi affecter leur processus d'intégration (Amazan, 2014). Ces difficultés sont liées, entre autres, à la perte de leur statut social et à une insertion difficile sur le marché du travail (Amazan, 2014).

Il est fondamental de souligner que le problème d'intégration des immigrants sur le marché du travail québécois occupe une place de plus en plus importante dans les débats et demeure très présent dans les politiques actuelles. Dans un article publié par Olivier Bachand sur le site web de Radio-Canada, ce dernier avance : « Toutes les statistiques confirment que les immigrants québécois ont plus de difficultés à décrocher un emploi que les immigrants vivant en Amérique du Nord. Et quand ils trouvent du travail, ils sont bien souvent surqualifiés pour le poste qu'ils occupent » (Bachand, 2017). L'auteur poursuit dans le même ordre d'idées pour souligner que c'est à la ville de Montréal, désignée comme la métropole du Québec, que le taux de chômage des immigrants était le plus élevé en 2015. Il insiste sur

---

<sup>1</sup> Dans le cadre de ce travail de recherche, je tiens à préciser qu'il s'agit uniquement au sort d'immigrants admis sous l'égide de ce programme et non pas de réfugiés dont on n'a beaucoup entendu parler avec la problématique du Chemin Roxham.

le fait que « les immigrants qui ont des diplômes étrangers sont encore plus pénalisés » (Bachand, 2017).

Il est important de souligner que l'emploi est considéré comme l'une des clés principales du succès de l'intégration des immigrants dans une société d'accueil (Boulet, 2016). Pour évaluer le processus d'intégration des immigrants sur le marché du travail, deux types d'indicateurs sont utilisés par les chercheurs : le premier met l'accent sur l'accessibilité à l'emploi et le deuxième, quant à lui, mise sur le type d'emploi occupé par les immigrants. Sur la base de ces deux indicateurs, le processus d'intégration consiste à trouver un emploi, mais aussi un emploi stable et bien rémunéré qui correspond aux compétences de la personne (Boulet, 2016). Partant de ces idées, nous allons tenter d'explorer les études sur l'intégration des travailleurs qualifiés haïtiens au Québec, particulièrement à Montréal. L'objectif de cet exercice est de construire notre problématique de recherche, faire ressortir l'aspect innovant de notre étude et ainsi de procéder à la mise en énigme.

Toutefois, la question de l'intégration/insertion des immigrants qualifiés constitue une préoccupation pour les acteurs politiques et communautaires, car elle n'a pas cessé de faire l'objet de plusieurs études et rapports provenant d'institutions et centres de recherches. Souvent, ils associent le problème d'intégration à la barrière linguistique, comme ce fut le cas de l'actuel premier Ministre du Québec, monsieur François Legault, qui lors de sa participation au grand salon du travail et de la mobilité professionnelle à Paris a affirmé : « des Français, on en prendrait plus ! Avec l'immigration française, il n'y a généralement ni problème de qualification ni problème de langue » (Christian, 2019). Dans ce contexte, si on se limite aux propos du premier ministre Legault, n'y a-t-il pas lieu de douter de l'intégration efficiente des immigrants issus de pays autres que la France ? Ne peut-on pas même avancer

qu'il s'agit d'une déclaration faisant ressortir le caractère ethnoculturel des critères de sélection dans le projet migratoire de l'actuel gouvernement québécois ? Déjà, la question d'intégration des immigrants non français nous paraît une problématique, voire une énigme qui mérite que l'on s'y intéresse surtout lorsqu'ils sont francophones et qualifiés comme les immigrants économiques d'origine haïtienne.

D'un autre côté, des études mettent l'accent sur la non-reconnaissance des diplômes, des acquis et des compétences des immigrants qualifiés (Chicha et Charest, 2008). Cependant, rares sont les recherches qui mettent la dimension subjective des acteurs au cœur de l'analyse du processus d'intégration. De plus, ces études sont majoritairement passées à côté d'un aspect important qui en découle, le phénomène du **déclassement professionnel** qui consiste à « exercer un emploi moins qualifié ou moins bien rémunéré que le niveau d'instruction ou de formation universitaire et technique permettrait théoriquement de l'envisager » p.7, surtout lorsqu'il s'agit de travailleurs qualifiés, sélectionnés sur la base de leurs compétences professionnelles (Chicha & Charest, 2008). Par ce constat, cette notion relativement récente du déclassement professionnel indique une réalité préoccupante qui mérite d'être approfondie. D'un point de vue longitudinal, des immigrants peuvent retrouver leur statut socio-économique antérieur et même vivre une mobilité ascendante ; pour d'autres, ce n'est qu'après une rupture professionnelle qu'ils expérimenteront un reclassement et une lente progression sur une période allant de 3 à 25 ans (Blain, 2005) ; un dernier groupe d'immigrants s'ajoute, ceux qui, même après cette longue période de résidence au Québec n'arrivent pas à retrouver leur statut prémigratoire.

Ainsi, dans cette période de remises en question et de débats houleux sur la question de la migration économique, nous nous sommes concentrés sur l'expérience migratoire des

travailleurs qualifiés d'origine haïtienne à Montréal. De façon plus précise, nous nous sommes intéressés aux dimensions subjectives de cette expérience. Dans le cadre de notre étude, nous avons voulu comprendre les processus d'insertion économique et saisir le sens du déclassement professionnel pour les travailleurs qualifiés haïtiens dans la métropole du Québec. De plus, dans le champ des études portant sur les politiques de l'immigration et l'intégration, nous avons accordé une attention particulière à la trajectoire professionnelle des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne dans un contexte *pré* et *post* migratoire afin d'explicitier les conséquences que celle-ci peut avoir sur leurs rapports familiaux, leurs rapports aux autres dans la société d'accueil ainsi que dans la société d'origine.

Pour ce faire nous allons, dans le cadre de cette thèse commencer par présenter le contexte de l'immigration au Québec. Ensuite, nous aborderons les mouvements de l'immigration du Québec en portant particulièrement notre attention à la sous-catégorie des travailleurs qualifiés. Ces deux parties permettront de donner une idée générale des politiques de l'immigration dans le contexte québécois. Puis, nous allons exposer les défis de l'insertion des travailleurs qualifiés sur le marché du travail. Dans cette partie, notre objectif consiste à présenter l'état de la situation avant de nous attarder spécifiquement sur notre population d'étude. En outre, nous allons brosser un portrait sociodémographique de la représentation des Haïtiens au Québec. Dans cette partie, nous poursuivons un double objectif, soit d'une part, comprendre l'insertion en emploi de notre population d'étude ; d'autre part, justifier le choix des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne comme notre population d'étude. Ce qui nous amènera à faire le point sur le phénomène du déclassement professionnel, qui est fondamental dans la compréhension de notre étude. Enfin, nous trouverons en dernière partie du texte, notre outil-concept « projet migratoire », qui nous guidera dans l'analyse de nos

données, ainsi que la méthodologie utilisée. Ces derniers points sont fondamentaux dans la détermination des résultats de la recherche.

# **Chapitre I : De la problématique aux objectifs de la recherche**

## **1) Problématique**

L'établissement des personnes immigrantes dans la société québécoise est au cœur des débats politiques, économiques et sociaux et fait l'objet de plusieurs recherches dans le monde académique. La recension des écrits sur ce phénomène a permis de constater que ce problème est posé, le plus souvent, en termes d'intégration et d'insertion sur le marché du travail. Plus précisément, la littérature scientifique montre que l'insertion sur le marché du travail peut être influencée par plusieurs facteurs comme le manque d'expérience canadienne, les contraintes systémiques ou la non-reconnaissance des diplômes étrangers, le réseau de soutien limité, les capacités linguistiques limitées et la région de provenance (Lacroix, 2013; Saint-Louis, 2014; Knight, 2015). D'autres facteurs sont d'ordre individuel comme les projets, les aspirations, l'estime de soi, l'identité (Blain, 2005); tous sont des facteurs qui peuvent se dresser comme des obstacles majeurs à l'intégration des immigrants. Si ce problème se manifeste pour une part considérable des immigrants, cette question pourrait se poser avec plus d'acuité lorsqu'il s'agit d'immigrants sélectionnés pour s'établir dans la province sur la base de leurs compétences. Dans cette partie, nous allons, dans un premier temps, brosser le portrait général de l'immigration du Québec. Ainsi, nous présenterons comment la question migratoire se pose, quels programmes existent pour les travailleurs qualifiés et quels sont les défis d'insertion professionnelle observés et ce tout particulièrement pour les immigrants qualifiés haïtiens exposés au déclassement professionnel. Ce travail nous permettra de clarifier notre démarche dans le contexte précis de la société québécoise. Après cet exercice, nous allons nous attarder sur la recension des

écrits tout en circonscrivant ce qui constitue notre problème d'étude avant de procéder à la mise en énigme.

### **a) Question migratoire dans le contexte québécois**

Un récent rapport de l'Institut du Québec (2017), intitulé « *Le vieillissement de la population et l'économie du Québec* » (Côté, et al., 2017), fait ressortir qu'en 1916, il y avait plus de 38 naissances au Québec pour 1000 habitants. Cent ans plus tard, ce taux est passé à 10,4 naissances pour 1000 habitants. En outre, si dans les années 1945 à 1964, le baby-boom était spectaculaire au Québec, depuis 1971, nous assistons à une baisse du taux de natalité. Le taux de fécondité au Québec demeurera à 1,7 enfant par femme jusqu'en 2091 (Côté, et al., 2017). La concomitance de l'accélération du vieillissement de la population et de sa décroissance peut avoir pour conséquence un nombre de personnes âgées dépassant le nombre d'enfants nés au Québec. Selon le même rapport de l'Institut du Québec en 2017, depuis 2011, nous assistons à une augmentation des personnes âgées de 65 ans ou plus par rapport aux enfants de 0 à 14 ans au Québec. De ce fait, nous prévoyons une diminution de la population active (personnes âgées de 15 à 64 ans), de 5 % d'ici 10 à 15 ans. Cette situation crée une série de bouleversements sur les plans démographique, économique, politique et social (Côté, et al., 2017). Ainsi, la pénurie de main-d'œuvre, le manque criant de ressources humaines en matière de soins de santé et une véritable baisse de productivité sont parmi les problèmes auxquels fait face la province de Québec. Pour pallier ces difficultés, le gouvernement du Québec a développé tout un ensemble de stratégies visant non seulement à faire venir des immigrants ayant un profil socio-professionnel répondant aux besoins de la province, mais aussi à faciliter le processus de leur intégration sur le marché d'emploi québécois. Nous pouvons citer entre autres le nouveau programme ARRIMA lancé le 27 juin

2019 par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI). Toutefois, ce nouveau système de sélection ne va pas être abordé dans cette recherche, car nous nous intéressons aux immigrants d'origine haïtienne installés à Montréal depuis quelques années. Nous nous référons à l'ancien système de demandes selon le principe « premier arrivé, premier servi » du *programme régulier des travailleurs qualifiés du Québec*.

Par ailleurs, l'immigration au Québec est constituée de deux mouvements : l'immigration permanente et l'immigration temporaire. Dans le cadre de notre étude, nous nous sommes intéressés au premier mouvement qui, à son tour, est divisé en trois grandes catégories : l'immigration économique, le regroupement familial et l'immigration humanitaire (Gouvernement du Québec, *Plan Immigration 2017-2019*). La catégorie d'immigration économique, semble-t-il, est la plus importante pour les autorités provinciales et c'est elle qui regroupe le plus de personnes immigrantes. Elle a été mise en place en vue de faire face aux différents défis économiques de la province et ainsi contribuer à la prospérité du Québec (Gouvernement du Québec, *Plan Immigration 2017-2019*). Cette catégorie d'immigration est aujourd'hui un catalyseur de la dynamique et de la vitalité de l'économie provinciale. Elle regroupe les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires et autres immigrants économiques. Pendant toute la période de 2013 à 2017, l'immigration économique occupait une proportion de 62,4 % de l'ensemble des admissions. De ces chiffres, 83,3 % relèvent de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés, viennent après les gens d'affaires qui représentent 14,1 %, puis les investisseurs avec 13,3 %. Le groupe des aides familiales compte pour 2,6 %, alors que celui des autres immigrants économiques ne représente que 0,02 % (Filip et al., 2018). Dans le plan d'immigration pour la période 2017-2019, le gouvernement

québécois voulait accroître la part d'immigration économique jusqu'à 63%. Il souhaitait aussi fixer à un minimum de 85% la proportion des adultes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés qui déclarent connaître le français à l'admission. (Gouvernement du Québec, 2016).

## **b) Programme des travailleurs qualifiés**

La catégorie des travailleurs qualifiés est une composante importante du flux migratoire au Québec. En effet, de 2013 à 2017, environ 133 387 personnes sont admises dans cette sous-catégorie de « travailleurs qualifiés », soit une part relative de 52,0 % des immigrants au Québec. Seulement pour l'année 2017, cette part se situe à 47,5 %. La majorité de ces nouveaux arrivants, soit 77,5 % ont choisi la ville de Montréal comme destination lors de leur admission. De plus, la population de cette sous-catégorie a un nombre d'années de scolarité particulièrement élevé. Ainsi, seulement 11,8 % détiennent moins de 12 années d'études, 6,4 % entre 12 à 13 années d'études et 81,7 % comptent 14 années d'études et plus. Qui plus est, 93,5 % de ces personnes avaient l'intention de s'intégrer au marché du travail québécois (Filip et al., 2018). Le règlement, dans le guide des procédures d'immigration (2012), définit le terme de travailleur qualifié comme « un ressortissant étranger âgé d'au moins 18 ans qui vient s'établir au Québec pour occuper un emploi qu'il est vraisemblablement en mesure d'occuper » (*Programme de recrutement et de sélection des candidats à l'immigration économique*, 2017).

Ce programme vise à sélectionner des travailleurs dont le profil socioprofessionnel répond aux besoins et à la réalité du marché du travail québécois. Dans le guide des procédures d'immigration (2012), nous notons bien qu'« à travers ce programme, le Québec favorise la sélection des jeunes, des familles, des francophones et des personnes formées dans des domaines de formation en demande au Québec » (p.13). Il repose sur des caractéristiques

socioprofessionnelles bien déterminées. Dans le cadre de l'évaluation des dossiers de candidature, les facteurs suivants sont pris en compte : la formation du candidat, son expérience, son âge, sa connaissance linguistique en français et/ou en anglais (Guide des procédures d'immigration, 2012)

### **c) Défis de l'insertion des travailleurs qualifiés sur le marché du travail québécois.**

Cette partie a pour principal objectif de présenter la situation générale liée à l'insertion professionnelle des travailleurs qualifiés au Québec. Nous jugeons nécessaire de présenter une vision générale de la situation, avant de porter notre attention sur le cas des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne. Cette démarche vise à nous amener à une meilleure compréhension de ce phénomène au Québec.

D'entrée de jeu, nous pouvons concevoir l'insertion sur le marché du travail comme une dimension fondamentale de l'intégration. Toutefois, le concept d'intégration ne fait pas l'unanimité dans le domaine des sciences sociales, en particulier en sociologie. Il s'agit d'un terme grevé d'ambiguïtés sémantiques et qui porte avec lui des enjeux multiples en raison de son appartenance à la fois aux langages sociopolitique et sociologique. Nous soulignons, par exemple, le changement de nom du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) qui est devenu le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) en 2019 sous la gouverne de Simon Jolin-Barette. En ce sens, une instance est responsable de la question de l'intégration. Cependant, entre l'ensemble des dispositions prises par les anciens gouvernements et le fait sociologique du processus d'intégration, diverses études et rapports de recherche ont vu le jour. Ainsi, à défaut de parcourir la totalité du maquis complexe d'une littérature que certains sociologues se sont

employés à ordonner avec une grande minutie, nous allons ouvrir les propos sur le concept d'intégration à partir des travaux spécifiques sur la migration. À cet effet, toutes les recherches consultées ont montré que l'intégration est une notion complexe et multidimensionnelle. De plus, les définitions qui en découlent se rattachent à des contextes sociaux ou réalités différentes et font référence à des approches diverses (Georgis, 2014).

Dans cette tentative de mise à l'épreuve du concept d'intégration, Schnapper (2008) offre la définition suivante : « processus par lesquels les individus participent à la société globale par l'activité professionnelle, l'apprentissage des normes, de consommation matérielle, l'adoption des comportements familiaux et culturels, les échanges avec les autres ainsi que la participation aux institutions communes » (p.3). D'autres auteurs comme Labelle et ses collaborateurs (2007) abondent dans le même sens en présentant l'intégration comme étant un processus complexe, bidirectionnel et continu. Pour ces auteurs, deux formes d'indicateurs peuvent entrer en ligne compte. D'une part, des indicateurs objectifs comme l'accessibilité aux services, les compétences sociolinguistiques, l'accès à l'emploi et la participation citoyenne. D'autre part, des indicateurs dits subjectifs tels que l'autonomie, la reconnaissance et le sentiment d'appartenance (Labelle et al., 2007). Par ailleurs, en se référant à une approche plus élargie de ce que doit être l'intégration, l'Union européenne (2004) propose six éléments caractérisant le processus d'intégration : premièrement, il s'agit d'un processus permanent à double sens, qui doit s'adresser à la fois aux nouveaux arrivants et aux personnes de la société d'accueil ; deuxièmement, ce processus ne doit pas se limiter à une politique antidiscriminatoire, mais doit également englober des actions proactives à l'endroit des nouveaux arrivants et des personnes nées dans le pays d'accueil ; troisièmement, il implique le respect des valeurs fondamentales d'une société, dont les droits

de la personne ; quatrièmement, il exige que chacun possède les compétences de base nécessaires pour participer à la vie en société ; cinquièmement, il repose sur le dialogue interculturel entre tous les membres de la société dans le cadre d'enceintes et d'activités communes afin d'améliorer la compréhension mutuelle ; sixièmement, il doit couvrir des domaines variés d'action, y compris l'emploi et l'éducation.

La question de l'intégration, pour ces auteurs, est souvent définie comme étant multidimensionnelle et recouvrant plusieurs aspects. Cependant, la dimension socio-économique est au cœur de ce processus. Pour parler de cet aspect, certains termes qui diffèrent selon les auteurs, sont utilisés dans les définitions tels que : intégration sur le marché du travail, insertion professionnelle ou encore insertion sur le marché du travail. Toutefois, tous renvoient à la même conception et impliquent l'accès à un emploi et donc à un revenu. L'insertion sur le marché du travail québécois est donc un aspect fondamental dans l'intégration des travailleurs qualifiés. Ces derniers se heurtent cependant à de nombreux obstacles, particulièrement dans la région de Montréal. Il importe de considérer, par ailleurs, que ces obstacles sont présents en dépit du fait qu'une publication de Montréal international (2019) mentionne que Montréal se hisse à la 3<sup>e</sup> place des 20 plus grandes métropoles du Canada et des États-Unis, avec un taux de croissance de 5,6% de l'emploi total entre 2016 à 2018 (Dellion, 2019).

Beaucoup de recherches concernent l'insertion sur le marché du travail des immigrants. Comme dit l'adage : « travailler, c'est exister socialement ». En ce sens, l'intégration des immigrants sur le marché du travail est souvent perçue comme un gage de réussite. Néanmoins, si le fait d'occuper un poste est capital, les caractéristiques de ce dernier le sont tout autant (Batisse et Zhu, 2014). L'une de ces caractéristiques est l'adéquation entre

le niveau de scolarité de la personne et les compétences demandées par l'emploi occupé (Provencal, 2013).

Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs associés au marché du travail montrent une situation défavorable pour les immigrants, plus particulièrement les nouveaux arrivants, par rapport aux natifs. Les barrières linguistiques, la non-reconnaissance des acquis et des compétences, les pratiques discriminatoires et le manque de réseaux sociaux sont, pour la plupart, des obstacles qui entravent l'intégration des nouveaux arrivants (Beji et Pellerin, 2010). De plus, Batisse et Zhu (2014) montrent que les Canadiens de naissance et les immigrants occidentaux sont mieux positionnés dans l'échelle des revenus par rapport aux immigrants non occidentaux. Le problème de maîtrise de la langue figure aussi dans leurs recherches ainsi que les difficultés à faire reconnaître les diplômes obtenus dans leur pays d'origine. Ces éléments viennent ainsi renforcer encore ce désavantage. Il est à noter également qu'un diplôme obtenu dans un pays occidental augmente considérablement le revenu, indépendamment du niveau d'éducation. Un élément frappant est que plus le diplôme obtenu dans un pays non occidental est élevé, plus son rendement relatif est faible (Batisse et Zhu, 2014).

Une autre recherche menée auprès des immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides montre que les barrières systémiques et la réglementation des professions touchent de manière considérable les nouveaux arrivants (Blain, 2005). Toutefois, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), dans son deuxième rapport (2018) sur les indicateurs d'intégration, affiche le Canada dans le top 5 des pays avec un fort taux d'intégration, même si le Québec est à la queue du peloton canadien en matière d'intégration en emploi (Bachand, 2017). Ces indicateurs portent sur des

dimensions précises des modèles politiques relatives à la question de l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec. Ainsi, dans l'intégration économique, en tant que point central dans le cadre de ce travail de recherche, nous avons retenu cinq indicateurs : le taux d'emploi, le taux de participation, le taux de chômage, le pourcentage des travailleurs avec contrats temporaires et le niveau de pauvreté. Par rapport à cet état de fait, n'est-il pas pertinent de se questionner sur l'adéquation entre le niveau de compétences des travailleurs et les *caractéristiques* de l'emploi ? Dans une recherche (Renaud et Cayn, 2006) publiée sur le site du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) nous pouvons lire ceci :

Le marché du travail québécois utilise-t-il le niveau des compétences scolaires des immigrants ? La réponse est évidemment que cette utilisation tend à se faire au mieux de la capacité de ce marché, puisque les variations sont d'abord en fonction des caractéristiques des personnes. Mais ces variations sont aussi fonction des régions de provenance qui, pour certaines, ne provoquent aucun blocage (l'Europe de l'Ouest et les États-Unis), pour d'autres (Maghreb, Europe de l'Est et ex-URSS) provoquent un désavantage au départ qui disparaît clairement par la suite, alors que pour d'autres régions l'effet perdure dans l'accès au premier emploi et ne montre pas de changement significatif dans l'accès aux emplois qualifiés. Pour le premier groupe, il ne semble donc pas y avoir de sous-utilisation (relative, tenant compte de l'état du marché) des niveaux de compétence. Pour le deuxième, il y a une période de sous-utilisation, mais qui va se régler somme toute rapidement et qu'on peut penser pouvoir accompagner et accélérer. Pour le troisième groupe, la situation semblerait relever d'une logique de discrimination menant à une sous-utilisation des niveaux de compétence, toutes choses étant égales par ailleurs, puisque la situation perdure tout au long de la période étudiée sans qu'on puisse y attester de changement significatif. Certes, on pourrait arguer que la période observée, cinq ans, est insuffisamment longue pour que « l'acculturation » des répondants des groupes en question se soit réalisée, mais rien dans les observations ne donne d'indice d'un changement à venir. Pour ce dernier groupe, la discrimination demeure l'hypothèse la plus vraisemblable. (Renaud et Cayn, 2006 :52)

Une autre recherche conduite sept ans après ce constat (Lacroix, 2013) va dans le même sens :

Dans l'ensemble, les résultats rapportés dans l'étude sont relativement conformes à ceux de Renaud and Cayn (2006) en dépit du fait que plusieurs changements ont été apportés à la grille de sélection en 2006, et en dépit du fait que les méthodes de régression utilisées ne sont pas tout à fait les mêmes dans les deux études. Dans les deux cas, on trouve que peu de critères de la grille de sélection ont une incidence importante sur l'accès à l'emploi. Les seuls critères qui ont un effet systématique et statistiquement robuste sont la scolarité, les séjours antérieurs au Québec et la connaissance de l'anglais. Tout comme Renaud and Cayn (2006), nos résultats indiquent que la région de provenance joue un rôle important dans l'accès à l'emploi, qualifié ou non. Les requérants originaires du Maghreb et de l'Asie de l'Est sont ceux qui à tous les égards éprouvent le plus de difficulté à s'insérer en emploi, relativement aux requérants originaires d'Europe de l'Ouest ou des États-Unis. (Lacroix, 2013 : 35)

Face à ces obstacles et barrières à l'insertion sur le marché du travail, les travailleurs qualifiés mettent en place toute une série de stratégies et tactiques dans l'ultime objectif de contourner certaines barrières structurelles. Ces stratégies et tactiques ne sont pas univoques. Elles sont toutes liées à la dimension subjective de chaque acteur; d'où le caractère singulier des trajectoires qui varient dans le temps et l'espace. Dans cette perspective, une recherche sur les expériences en emploi des nouveaux arrivants a fait ressortir plusieurs stratégies déployées en vue de faire face aux obstacles rencontrés au cours de leur insertion sur le marché du travail. Citons, entre autres, une première stratégie qui implique d'occuper des emplois non qualifiés ou peu qualifiés. D'autres stratégies mobilisées consistent à faire du bénévolat ou à entreprendre un programme de formation au Québec (Montgomery et al., 2009). Les recours à l'aide sociale et aux programmes de francisation paraissent aussi comme une des stratégies pour faciliter l'intégration des immigrants recrutés à titre de travailleurs qualifiés pendant les premiers mois suivant l'admission. Ainsi, dans une étude publiée sur le site du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI), on lisait ceci :

Les personnes nées en Algérie, au Maroc et en Tunisie ont recours à l'aide sociale dans des proportions plus ou moins élevées et sont presque absentes des cours de français. Les personnes nées en Roumanie, en Bulgarie, en Syrie, en Ukraine, en Colombie, en Russie, au Mexique et en Argentine ont recours aux deux programmes dans des proportions similaires et relativement importantes. Les immigrants nés en Chine ont souvent recours aux cours de français, mais presque jamais à l'aide sociale. Les immigrants nés au Liban utilisent un peu les deux programmes, ceux qui sont nés en Haïti recourent un peu à l'aide sociale, mais sont presque absents des cours de français, et les immigrants nés en France sont généralement absents des deux programmes. (Pinsonneault, 2010 : 40)

Dans le cadre de notre étude, nous nous sommes intéressés à la première stratégie empruntée par les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne qui optent pour des emplois non qualifiés ou peu qualifiés sous un angle longitudinal. Nous pensons en effet qu'il est pertinent de chercher à comprendre le vécu de cette catégorie d'immigrants sélectionnés sur la base de leurs compétences socioprofessionnelles et qualifications pour venir s'établir au Québec. Il est particulièrement important pour nous de saisir le sens de ces expériences et vécus après 5 à 10 ans d'établissement au Québec en emploi non qualifié ou peu qualifié. D'où notre intérêt de chercher à scruter et comprendre le phénomène du déclassement professionnel des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne.

#### **d) Représentation sociodémographique des immigrants d'origine haïtienne au Québec**

Selon le sociologue haïtien Jean-Claude Icart, cité par le journal en ligne l'« *Actualité* », le 29 septembre 2010, « Les Haïtiens d'origine sont surreprésentés dans les secteurs précaires de l'économie, comme les petites entreprises, où les emplois sont moins bien protégés ». Pourtant, au moment de l'adoption de la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés en juin 2001, le gouvernement fédéral a modifié son programme d'immigration en se basant sur la qualification professionnelle et technique des futurs résidents permanents (Houle et Roux, 2012).

Ainsi, sur les 51 000 nouveaux arrivants accueillis annuellement en moyenne au Québec entre 2008 et 2012, le pourcentage d'immigrants d'origine haïtienne est passé de 3,5 % en 2009 à 6,9 % en 2010, à 9,8 % en 2011 et à 8,6 % en 2012 (Gouvernement du Québec, 2013). En 2012, les programmes réguliers de parrainage additionnés au programme spécial post-sismique auraient permis à près de 10 000 nouveaux immigrants haïtiens de s'installer au Québec et dans le reste du Canada. Parmi ces Haïtiens, en 2011, 38,2 % ont été admis dans la catégorie de l'immigration économique, 32,6 % en tant que personnes protégées et 23,8 % dans la catégorie du regroupement familial (Amazan, 2015). À travers cette population, les personnes considérées comme immigrantes économiques, sont en plus forte proportion. De plus, celles-ci ont un niveau de formation élevé puisque l'accent est porté sur les compétences et le niveau d'éducation formelle du demandeur lors du processus de sélection (*Ibid.*).

Dans un rapport publié sur le site web du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, intitulé *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2007 à 2016*, nous constatons que parmi les principaux pays de naissance des personnes immigrantes admises au Québec de 2007 à 2016, Haïti se démarque par un très fort taux de présence dans la province en janvier 2018 avec un pourcentage de 90.9% qui s'y installent (Beausoleil et Bélanger, 2019). Les diverses recherches portant sur cette population ne se démarquent pas d'autres travaux d'analyse qui ont été effectués sur le phénomène de l'insertion en emploi de la population immigrante au Québec. En effet, dans une étude sur les Haïtiens immigrés au Québec après le séisme du 12 janvier 2010, Amazan (2014) signale que « le problème d'accès à l'emploi concerne à la fois les répondants qui ont été parrainés et ceux qui ont été sélectionnés sur la base de leurs

qualifications et compétences socioprofessionnelles » (p.114). De plus, à travers cette recherche basée sur des entrevues, il souligne que « l'intégration socioprofessionnelle des immigrants post-tremblement de terre dépend, selon les répondants, particulièrement de facteurs micro-individuels tels que : la maîtrise des langues officielles, la connaissance des stratégies favorisant l'insertion en emploi, la connaissance des pratiques locales et du fonctionnement du marché du travail ainsi que des enjeux liés au statut d'immigration » (p.115).

Dans ce même ordre d'idées, une autre étude sur l'expérience migratoire des citoyens d'origine haïtienne parrainés au Québec après le séisme du 12 janvier 2010 qualifie de « difficile » l'installation de cette population (Saint-Louis, 2014). Au terme de cette recherche, la plupart des nouveaux arrivants ont fait face, entre autres, à « des difficultés liées à la perte d'un statut social à travers la dynamique du processus de leur insertion sur le marché de l'emploi » (*Ibid.*).

Une dernière étude abonde dans le même sens, en apportant certaines nuances. En effet, une recherche sur les immigrants d'origine haïtienne évoluant dans la région d'Ottawa/Gatineau montre que ceux-ci ont été confrontés à divers obstacles dans leur insertion en emploi, mais qu'ils ont mis en place tout un ensemble de stratégies visant à améliorer leur insertion en emploi. De ce fait, les répondants s'insèrent de façons différentes sur le marché de l'emploi. Cette différence résulte d'un retour aux études combiné aux stages en milieu de travail, facilitant plus rapidement l'accès à des emplois qualifiés aux immigrants (Knight, 2015). Il ressort également que le facteur temps joue un rôle important dans l'insertion en emploi des immigrants.

Cette revue de littérature non exhaustive a mis en relief les nombreux défis qui peuvent jalonner l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ayant 5 à 10 ans de résidence au Québec, particulièrement à Montréal et ce malgré leur profil prometteur. À travers ces difficultés d'insertion en emploi et des mises en œuvre de leurs stratégies, des études longitudinales relatent que la plupart des immigrants a pu retrouver son statut socio-économique et vivre une mobilité ascendante; pour d'autres, ce ne sera qu'après une rupture professionnelle initiale (Blain, 2005). Plusieurs renoncent à ce processus alors que d'autres abandonnent en cours de route (Houle et Roux, 2012) et, même après 5 à 10 ans, n'arrivent pas à obtenir un emploi correspondant à leur qualification. Le processus de reclassement est une progression lente et peut aller jusqu'à 25 ans selon les recherches (Blain, 2005). Dans ce contexte, le phénomène du déclassement professionnel, dans son articulation avec les politiques en matière d'immigration de la province du Québec, constitue une réalité préoccupante, récente et mérite d'être approfondie sociologiquement.

#### **e) Précisions sur le phénomène du déclassement professionnel**

Bien que les critères de sélection soient basés sur les compétences des travailleurs immigrants, nombreux sont ceux qui arrivent au Québec et ne trouvent pas un emploi correspondant à leurs qualification et compétences. La non-reconnaissance des titres de compétences et des acquis à l'étranger engendrerait des pertes annuelles de 2,4 à 3,2 milliards de dollars selon le Conférence Board (Conférence Board Canada, 2001). Cette situation désavantageuse sur le marché du travail qu'occupent bon nombre d'immigrés et la façon dont ils ont vécu l'expérience migratoire subjectivement ne semble pas être particulièrement abordée dans les recherches scientifiques canadiennes. Nous pouvons constater, malgré l'ampleur du phénomène, qu'il n'existe pas encore une définition précise, claire, uniforme,

non équivoque et universellement acceptée de la notion du déclassement professionnel. Parmi les définitions retrouvées, nous retenons celle proposée par Giacometti (2015), selon laquelle « est considéré comme déclassé, tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé ». Pour l'auteur, cette définition n'inclut pas tout l'éventail d'interprétations et de mesures pour comprendre ce processus. Elle élargit le concept de déclassement professionnel à « une sous-utilisation des compétences humaines d'un individu sur le marché du travail », soit le résultat d'une forte croissance de l'offre de main-d'œuvre qualifiée par rapport à la demande de travail qualifié (Giacometti, 2015). Il semble que la définition la plus acceptée soit celle produite par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) (Dumont et Monso, 2007) selon laquelle « le déclassement professionnel est le fait d'exercer un emploi moins qualifié ou moins bien rémunéré que le niveau d'instruction permettrait théoriquement de l'envisager » (p.145). Cette situation peut être à la base de frustrations, car les individus concernés sont relégués à des activités comme chauffeurs de taxi, vendeurs, employés de manœuvre ou manutention alors qu'ils détiennent des diplômes d'ingénieurs, de professeurs, d'avocats et autres de leurs pays d'origine (Chicha et Charest, 2008).

Par ailleurs, pour David Mahut (2017), la notion de déclassement est sujette à des difficultés et renvoie à plusieurs niveaux de réalité parmi lesquelles deux cités par ce même auteur. D'une part, le déclassement peut renvoyer à un individu qui s'installe durablement dans une situation socio-économique inférieure à celle qu'il a connu avant sa migration. Il peut en résulter un décalage entre la position sociale de l'individu et celle à laquelle il pourrait prétendre étant donné ses dispositions sociales. Dans ce cas-ci, le déclassement professionnel est un exemple. Ainsi : « le déclassement ne renvoie plus à une mobilité sociale descendante,

mais a l'impossibilité, pour la personne, de poursuivre la trajectoire la plus probable compte tenu de son capital scolaire » (David Mahut (2017 : p. 207). Cette dimension nous paraît fondamentale dans le cadre de cette étude.

D'autre part, le phénomène de déclassement peut impliquer la considération à la fois de la position de l'individu dans la société d'émigration et celle qu'il occupe dans la société d'immigration. De ce fait, nous sommes face à deux modes de hiérarchisation sociale qui ne peuvent être confondus. Dans ce cas-ci, pour mieux appréhender ce phénomène appliqué à une population migrante dans le contexte québécois, il est nécessaire de se pencher sur ce que pensent les acteurs concernés par rapport à leur situation migratoire. Autrement dit, le sens qu'ils donnent à ce phénomène, c'est-à-dire les différentes manières dont ils expérimentent, comprennent et/ou intériorisent leur situation en tant qu'individus recrutés dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés du gouvernement québécois (Mahut, 2017).

## **2) Le contexte haïtien**

### **a) Crises politiques et catastrophes naturelles**

En Haïti, une grande partie de notre histoire est marquée par des pouvoirs autoritaires et personnalisés. Depuis la première constitution du 5 mai 1805 jusqu'à la 21<sup>e</sup> du 27 août 1983, sans compter les différents amendements, nous avons toujours eu un chef d'État détenteur d'une forme d'autorité absolue. La période dictatoriale des Duvalier est d'ailleurs la plus marquante. Cela s'explique par le fait que Duvalier père se confondait avec l'État et est parvenu à détruire toute autonomie des institutions telles que l'armée, la justice, le pouvoir législatif tout en interdisant les syndicats et partis politiques (Hector et Hurbon, 2009). Pendant toute la période 1960-1980, le peuple était en souffrance, assoiffé de liberté, et

exigeait la démocratie comme nouvelle route d'une modernisation de la politique d'Haïti. Ce moment marque la fuite de beaucoup d'intellectuels du pays, surtout durant la décennie 1960 et 1970 pour se réfugier au Canada, plus spécifiquement dans la province du Québec. Pour certains, ce groupe forme la première vague d'immigrants qualifiés d'origine haïtienne installés au Québec.

En outre, depuis la chute des Duvalier, nous ne cessons d'assister à l'instabilité de la majorité des gouvernements qui se succèdent, signe d'une profonde crise de l'État. En effet, en vingt ans, il y a eu une quinzaine de gouvernements, douze conseils électoraux provisoires et deux interventions militaires américaines. Plusieurs chercheurs qui se sont intéressés à la situation d'Haïti ont tenté d'expliquer ces moments d'instabilité comme transition vers ce projet jamais atteint qu'est la démocratie. Ils ont majoritairement focalisé sur la notion de l'État. Ainsi, nous pouvons trouver les termes suivants : État faible (André Corten, 1989), État prédateur (Lundhal, 1992) et État néopatrimonial (Etienne, 2007).

Nous pouvons aisément classer les crises politiques en série au même rang que les catastrophes naturelles du point de vue de leurs conséquences sur l'économie du pays. D'ailleurs, dans des cas comme le coup d'État du 30 septembre 1990, qui a renversé le président Jean Bertrand Aristide, démocratiquement élu, les conséquences étaient beaucoup plus néfastes pour l'économie haïtienne que le tremblement de terre du 12 janvier 2010. Deux principales raisons peuvent expliquer ce constat. La première vient du fait que les catastrophes naturelles soulèvent généralement une vague de sympathie et de générosité de

la communauté internationale. Deuxièmement, les conséquences des catastrophes naturelles sont souvent circonscrites dans une région (Lalime, 2020)<sup>2</sup>.

Toutefois, sans l'ombre d'un doute, le séisme du 12 janvier 2010, constitue un des événements majeurs de l'histoire d'Haïti. L'ampleur de la catastrophe et ses conséquences psychosociales, culturelles, politiques et socio-économiques constituent aujourd'hui l'un des plus grands défis que la société haïtienne a eu à affronter au cours de son histoire (Rainhorn, 2012). En effet, ce violent tremblement de terre, de magnitude 7 sur l'échelle de Richter et, que les Haïtiens appellent couramment « Goudougoudou », en raison du grondement sourd, tel un tonnerre, émis lors de son passage, a plongé le pays dans le chaos total. Celui-ci a dévasté entièrement la grande région de Port-au-Prince, causant plus de 250 000 morts, 300 000 blessés et 1,2 millions de sans-abris (Jabouin, 2010).

Depuis cet événement, Haïti est le désastre d'une reconstruction manquée par les autorités haïtiennes. Il faut souligner que, bien avant le tremblement de terre, la situation était déjà très alarmante, avec un produit intérieur brut (PIB) et un indice du développement humain les plus faibles au monde (Salignon, 2012). En effet, la pauvreté était généralisée ; surpopulation d'une capitale bidonvillisée, des constructions anarchiques qui ne respectent pas les normes, inégalités sociales criantes, précarités, corruption et un État défaillant avec un grand peuple résilient, sont des éléments qui caractérisaient la république. Présenté comme pays le plus pauvre des pays du continent américain, Haïti s'est enfoncé dans une profonde crise politique, économique, sécuritaire et sanitaire, de laquelle il peine à sortir.

---

<sup>2</sup> <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/570676/une-decennie-apres-le-seisme-une-crise-politique-s-abat-sur-haiti>

Devant cette situation, les institutions haïtiennes sont incapables de prendre le contrôle de la situation. Nous assistons à l'effondrement du contrôle gouvernemental, et des infrastructures publiques dans la capitale haïtienne. Si avant le séisme la confiance faisait déjà défaut entre les Haïtiens et leurs dirigeants politiques, ce manque de confiance s'est accentué avec la catastrophe, puisque l'État haïtien était quasiment absent sur le terrain. Les populations sinistrées, elles, se retrouvent dans un état d'abandon quasi-total de la part de leur gouvernement qui, au lieu de faire de sa priorité le relogement des sans-abris, préfère s'intéresser à des questions beaucoup moins urgentes telles que l'organisation des prochaines élections ou encore la reconstruction des bâtiments publics (Jabouin, 2010). Les institutions inclusives considérées comme le moteur du développement économique restent faibles et parfois inopérantes. Malheureusement, au lendemain du tremblement de terre, la communauté internationale accordait peu d'importance à ces enjeux (Lalime, 2020) et l'enseignement supérieur n'était pas exempt.

### **b) L'enseignement supérieur haïtien après le séisme du 12 Janvier 2010**

Bien avant le tremblement de terre du 12 janvier 2010, le système universitaire haïtien (composé d'universités publiques et privées) était déjà au plancher. Celui-ci a longtemps souffert d'un problème de qualité, de coopération effective et de gouvernance locale en Haïti. Ces difficultés sont de deux ordres intrinsèquement liés : financiers et de ressources humaines. D'abord, ce problème financier se caractérise par la faiblesse de la part du budget national alloué à l'éducation, en particulier à l'enseignement supérieur. Globalement, moins de 3 % du produit intérieur brut (PIB) d'Haïti est dédié à l'éducation, dont moins de 1 % à l'enseignement supérieur (Paul et Michel : 2013) et plus particulièrement à l'Université d'État d'Haïti. Ensuite, les difficultés de l'enseignement supérieur haïtien sont de toute

évidence aggravées par le problème des ressources humaines qualifiées. En fait, leur faiblesse institutionnelle et budgétaire empêche les universités d'attirer des enseignants qualifiés (Paul et Michel : 2013). D'ailleurs, il n'y avait pas de ministère consacré à l'enseignement supérieur ni même d'organisme de financement de recherche. Il est à noter que, 90% des professeurs universitaires n'étaient pas titulaires d'un doctorat et 75% des universités privées fonctionnaient sans accréditation gouvernementale (Philip, 2010). De plus, selon un rapport paru en 2011 sur l'état des lieux de l'enseignement supérieur en Haïti, il y avait environ 150 000 étudiants en Haïti et seulement 20% d'entre eux étaient inscrits dans un établissement public. Les 80% restants étaient absorbés par le secteur privé de l'enseignement supérieur haïtien. En outre, la majorité des établissements d'enseignement supérieur du pays sont regroupés à Port-au-Prince, qui compte 40% de la population du pays (Gerard, 2017).

Par ailleurs, il n'existe actuellement ni structure, ni cadre légal relatif à la coordination des activités des institutions d'enseignement supérieur en Haïti. Pourtant, c'est l'une des attributions du ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle d'après la loi organique du 23 octobre 1984 et le décret du 5 juin 1989. Ce ministère a créé en 1995, la Direction de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (DESRS). Malheureusement, cette structure ad hoc n'a pas encore été dotée de moyen suffisant lui permettant d'exercer sa mission. Ajouté à cela, les étudiants fréquentant les établissements d'enseignement supérieur connaissent des conditions de vie très difficiles dont des difficultés d'accès à l'eau potable, à l'électricité, à l'internet, au transport public et au logement. Dans ces conditions, l'obligation est faite à certains étudiants, suivant leur domaine d'étude de

soutenir un mémoire de fin d'étude afin de boucler le cycle de licence. La plupart d'entre eux peinent, malgré leur volonté à présenter ce travail de recherche même au-delà de 7 ans.

Cela étant dit, l'université comme microcosme, au lieu qu'elle symbolise le haut lieu de production qui peut contribuer significativement à améliorer ou à transformer la société, est construite pour reproduire l'ordre social inégalitaire dans laquelle elle se trouve. Autrement dit, elle a pour fonction principale de reproduire la discrimination culturelle, la dépendance socio-culturelle et l'inégalité sociale puisqu'elle est déconnectée des problématiques sociales et technologiques rongant la société dans son ensemble (Louis-Juste, 2004).

Par rapport à cet état de fait, la jeunesse universitaire haïtienne a toujours joué son rôle politique actif dans la société. Il y a un dépassement de la part des jeunes universitaires haïtiens qui sont toujours en position d'acteurs au lieu d'être victimes du niveau de l'enseignement supérieur haïtien. En effet, partant de la bataille qui a amené à la chute du gouvernement Louis Borno en 1946, en passant par le renversement du dictateur Jean-Claude Duvalier en 1986, et plus près de nous, du mouvement des étudiants qui a eu gain de cause face au régime du président Jean-Bertrand Aristide en 2004, le jeune universitaire est celui qui veut créer l'histoire, renverser l'ordre social et produire de nouvelles connaissances en remettant en question celles qui existaient déjà (Louis-Juste, 2004). Il n'est pas sous la dépendance d'un système universitaire qui cherche à préserver l'ordre social inégalitaire dans laquelle il se trouve. C'est la raison pour laquelle, nous avons de brillants étudiants et intellectuels qui sont le produit de l'enseignement supérieur haïtien.

Malheureusement, pendant le passage du tremblement de terre du 12 janvier 2010, presque toutes les universités haïtiennes se sont écroulées comme des châteaux de cartes. L'université d'État d'Haïti, à elle seule, dressait un bilan d'environ 20 morts parmi les professeurs, de 300 morts du côté des étudiants et de 2 morts dans les rangs du personnel administratif. Sur les 11 bâtiments qui abritaient les facultés, seulement 3 sont utilisables. À l'Université de Port-au-Prince, qui est une université privée, les cadavres de 700 étudiants ont été retirés des décombres, 4 professeurs et 3 membres du personnel administratif ont également péri (Moreau, 2013).

Le besoin de formation universitaire en Haïti était déjà énorme, le séisme du 12 janvier 2010 vient ainsi l'accentuer. Ce séisme qui a détruit ou rendus inutilisables près de 80 % des établissements supérieurs, n'est pas sans conséquences sur la situation actuelle du pays. Dans ces circonstances, pour une très large proportion des Haïtiens qualifiés, l'immigration est une option pour pouvoir échapper aux différents problèmes auxquels le pays fait face après cette tragédie. D'ailleurs, chaque grand événement politique ou chaque désastre correspond à une vague migratoire. Faut-il se rappeler que selon Pierre (2015), Haïti est la deuxième plus grande population du bassin de la Caraïbe après Cuba. Selon Bellemare (2010), Haïti est le deuxième pays dans la Caraïbe après la Jamaïque, (82,5%) qui enregistre un taux d'émigration qualifiée de près 81,6%. Haïti constitue le pays le moins avancé des Amériques, a une population très jeune et se caractérise par un marché du travail fort atypique et une forte dynamique des mouvements migratoires (Pierre, 2015). C'est ainsi que, selon un rapport publié par le fonds monétaire international de statistique, de l'éducation de la Banque interaméricaine de développement (IDB, 2006 : *Emigration and Brain Drain : Evidence from the Caribbean*), le taux de scolarisation universitaire en Haïti n'atteint pas 1%, tandis

que 84% des diplômés universitaires ont quitté le pays<sup>3</sup>. Par ailleurs, le marché haïtien était dominé par le parrainage personnel, la corruption institutionnalisée et le crime organisé. Nous ne pouvons donc pas comprendre les conditions d'émigration des travailleurs qualifiés haïtiens sans cette analyse non exhaustive de la structure politique haïtienne et l'influence qu'elle a sur le marché du travail haïtien.

Ces données montrent l'état de la situation du pays en ce qui concerne la fuite des intellectuels. Tout compte fait, l'instabilité en Haïti, n'est pas la seule à blâmer dans la compréhension de ce phénomène de « fuites du cerveaux » haïtien. Depuis le tremblement de terre de 2010, les Haïtiens qualifiés et éduqués ont été « ciblés » par des initiatives mise en place par les états occidentaux, dont le Canada. Ce dernier, incluant la province de Québec, est en effet à la recherche de professionnels pour remédier aux pénuries de mains d'œuvre dans des secteurs clés de l'économie.

### **3) Question de recherche**

À la lumière de cette problématique, nous formulons la question de recherche suivante : comment les travailleurs qualifiés haïtiens déclassés professionnellement vivent et perçoivent-ils leur expérience migratoire au Québec ? Situé au prisme des expériences et parcours de l'individu moderne au sens sociologique du terme, notre travail de recherche prétend accorder beaucoup plus d'attention et de signification aux expériences individuelles et au processus d'individuation des phénomènes sociaux. En ce sens, notre question de départ prend toute sa pertinence dans le contexte contemporain de la poussée de l'individualisme. Celle-ci nous permettra de mieux aborder les réalités vécues par les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne à travers leurs parcours migratoires et expériences concrètes dans

---

<sup>3</sup> <https://haitieconomie.com/la-fuite-des-cerveaux-haitiens/>

lesquelles se construit et évolue leur projet migratoire. Pour tenter de répondre sociologiquement à la question de départ, nous partons de l'hypothèse qu'il existe une corrélation entre déclassement professionnel et disqualification sociale. Autrement-dit, la disqualification sociale, en tant que perte de reconnaissance sociale, pourrait peut-être, nourrir, dans certaines situations, le déclassement professionnel des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne dans le contexte de la société québécoise.

### **a) Objectifs principal et secondaires de la recherche**

Tel que mentionné précédemment, les parcours migratoires et les expériences individuelles occupent une place de grande envergure dans notre travail. À cet effet, son objectif principal est de comprendre et d'analyser spécifiquement l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ayant entre 5 et 10 ans de résidence au Québec. Cet objectif nous amène à appréhender le phénomène de déclassement professionnel à partir du point de vue des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ayant fait le choix de la province du Québec, plus particulièrement de la ville de Montréal.

#### **- Objectifs secondaires**

Dans un second temps, les objectifs secondaires de ce travail sont les suivants :

Saisir et expliquer le sens du phénomène de déclassement professionnel pour les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne immigrés au Québec, particulièrement à Montréal.

Faire comprendre les difficultés vécues par les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ainsi que les stratégies utilisées pour contourner ces difficultés.

Contribuer à l'avancement de la sociologie des migrations.

## **Chapitre II : Référentiel théorique**

Dans cette partie de notre travail, nous aborderons non seulement notre cadre théorique, mais aussi la définition des principaux concepts mobilisés dans le cadre de notre recherche. Notre objectif est de comprendre et d'analyser l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ayant entre 5 et 10 ans de résidence à Montréal. Pour pouvoir répondre à notre question de départ et atteindre les objectifs fixés, l'approche subjectiviste de la migration a été mobilisée. Le choix de cette approche permet de saisir le sens que les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne donnent à leur déclassement professionnel et comment ils perçoivent leur expérience migratoire. Ainsi, ce chapitre débutera par la présentation de cette approche. Ensuite, nous aborderons le phénomène de l'expérience migratoire suivi de notre outil-concept "projet migratoire" et du capital social prémigratoire. Nous poursuivrons notre développement avec les conditions d'immigration des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne. Nous clôturerons cette partie en définissant le concept de disqualification sociale avant de présenter les stratégies identitaires comme mécanisme de contournement de celle-ci.

### **1) Approche subjectiviste de la migration**

Tel que mentionné précédemment, nous souhaitons développer la compréhension de l'expérience du déclassement professionnel vécue par les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne installés dans la province du Québec, plus spécifiquement à Montréal. Nous voulions comprendre cette expérience à partir du point de vue de ces travailleurs puisque l'obtention d'un emploi ou non ne peut pas être nécessairement considérée comme un succès ou un échec. En effet, cela va dépendre de la qualité de l'emploi ainsi que de la compétence

du travailleur et de sa perception de son expérience d'intégration. Dans cette perspective, il nous paraît crucial d'aller explorer la subjectivité de l'acteur en lien avec l'emploi obtenu ou convoité (Blain, 2005). En ce sens, l'intentionnalité de l'acteur prend une place considérable dans l'analyse de l'expérience migratoire (Mazzella, 2016).

Nous nous intéressons donc à l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne au Québec. De manière plus précise, nous voulions comprendre et analyser comment ces personnes construisent « le fait d'immigrer » à partir de leur expérience vécue. Pour ce faire, nous avons emprunté un modèle utilisé par Mahut (2017) dans le cadre d'une recherche ethnographique portant sur une petite bourgeoisie bamakoise installée à Paris. Dans ce modèle, Mahut (2017) analyse les façons dont ses interlocuteurs construisent le réel en s'intéressant à leurs relations sociales. Pour ce faire, il utilise trois concepts interdépendants : le capital prémigratoire, les conditions d'immigration et les relations sociales en situation de migration. Ces trois concepts forment, pour l'auteur, le « système d'interprétation construit durant l'enquête pour comprendre l'expérience migratoire » (p.16) de la population sous étude. Ainsi, dans l'élaboration de notre cadre théorique, le projet migratoire est considéré comme un outil descriptif et analytique qui s'articule autour de trois concepts clés, soit le capital humain prémigratoire, les conditions d'immigration des travailleurs qualifiés dans le contexte haïtien et l'expérience migratoire. L'outil-concept et ces trois axes interdépendants forment notre système d'interprétation afin de comprendre l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ayant 5 à 10 ans de résidence au Québec. Nous expliciterons cette démarche dans les lignes qui suivent.

## 2) L'expérience migratoire

Vu le déclin des paradigmes déterministes, la pensée sociologique contemporaine propose une redéfinition de la notion d'expérience sociale. Dorénavant, nous ne pouvons plus considérer le sujet, l'acteur social comme un être soumis à l'intériorisation de normes et de valeurs par le biais de la socialisation. Ce n'est plus un « idiot culturel », pour reprendre l'expression de Garfinkel, car, il y a tout un espace de jeu laissé par la subjectivité de l'individu dans son expérience particulière, aussi tout un ensemble de perspectives s'offre à lui dans la logique de ses actions (Jodelet, 2006). C'est dans ce sens que dans les recherches sociologiques, les chercheurs doivent se centrer sur la conscience que les sujets sociaux ont de leur monde et d'eux-mêmes, d'où la pertinence de notre étude.

Dubet (1995), dans son ouvrage *Sociologie de l'expérience*, souligne que la notion d'expérience est la moins maladroite pour désigner la nature de l'objet rencontré dans des études empiriques où « les conduites sociales n'apparaissent pas réductibles à de pures applications de codes intériorisés » (p.76). Quant à Jodelet (2006), dans son ouvrage intitulé *Place de l'expérience vécue dans le processus de formation des représentations sociales*, mentionne que la « notion d'expérience, dans ses usages savants et profanes est polysémique et ambiguë, même si l'on accorde généralement sur certaines de ses caractéristiques ou acceptations » (p.8). Selon elle, cette notion revêt deux dimensions. Dans un premier temps, nous avons l'expérience vécue qui a rapport au ressenti de la personne, à son envahissement par l'émotion. C'est à ce moment-là que la personne prend conscience de sa subjectivité et de son identité. La connaissance de « l'éprouvé subjectif », même s'il est difficilement exprimable, se fait uniquement à partir des témoignages des sujets (Jodelet, 2006). Dans un second temps, il y a une dimension cognitive favorisant l'expérimentation du monde et sur

le monde. C'est à ce moment que la personne « concourt à la construction de la réalité selon des catégories ou des formes qui sont socialement données » (p.14).

Dans ce même ordre d'idées, sur la pensée sociologique contemporaine, nous pouvons retenir, dans la pensée d'Husserl (1931), une attitude naturelle dans l'analyse de connaissances qui se divise en deux niveaux d'existence : le monde extérieur des choses et la connaissance vécue qui correspondent à une visée intentionnelle du monde (Jodelet, 2006). Cette question d'intentionnalité de l'individu est au cœur de l'analyse de l'expérience migratoire (Mazzella, 2016). L'expérience acquise des contraintes normatives du pays de départ et d'accueil, les dispositions sociales de l'individu, sa capacité à adopter une pluralité d'actions et de réactions en fonction de son vécu, participent à la construction de son intentionnalité. C'est pour comprendre cette intentionnalité qu'a été introduit la notion de projet migratoire en sociologie des migrations (Mazzella, 2016). Celle-ci nous sert d'*outil-concept* dans le cadre de cette recherche.

### **a) Outil-concept « projet migratoire »**

Le projet migratoire comme concept nous sert comme outil d'analyse dans le cadre de notre recherche. Le recours à cette notion donne à notre recherche une portée heuristique et nous permet de réintégrer dans notre analyse des éléments contextuels dont la portée explicative est rarement prise en compte (De Gourcy, 2013). Comme mentionné par De Gourcy (2013) : « C'est à cette condition qu'il devient possible d'envisager un parcours migratoire comme une activité orientée dont le sens n'est pas donné a priori, mais se constitue dans l'interaction avec l'environnement dans lequel se meut l'individu » (p.2).

Cet outil-concept, d'un point de vue méthodologique nous permettra de prendre en compte les aspirations individuelles de la migration afin de les inscrire dans une perspective

sociétale, économique et politique (De Gourcy, 2013). D'un point de vue théorique : « cette notion se présente comme relevant du schème actanciel qui implique la reconnaissance de l'intentionnalité de l'action... ». Il nous offre une autre forme de conception de l'individu migrant, « (...) qui fait de l'intentionnalité la matière même des études » (p.3). Notre outil d'analyse, va nous permettre de regarder les grandes lignes du projet migratoire de l'individu pour ainsi observer les différentes phases qui s'en suivent. De plus, il nous permettra d'examiner et d'analyser la mise en récit des séquences ainsi que le sens que donne l'individu à son parcours.

### **b) Le capital social en contexte prémigratoire :**

Le concept de capital social, a fait l'objet de débats et de controverses dans le domaine des sciences humaines et sociales. Dans le cadre de notre travail, nous nous attardons sur la perspective bourdieusienne qui sous-tend que le concept de capital social renvoie à :

L'ensemble des ressources réelles et potentielles liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées de connaissance et de reconnaissance mutuelles - soit, en d'autres termes, l'appartenance à un groupe » (Bourdieu, 1980, p.2)

Bourdieu (1986) définit également trois autres types de capitaux :

- Le capital culturel, concept proche de celui de capital humain, qu'il soit incorporé (culture, langage, connaissance des codes sociaux) ou institutionnalisé (diplômes, titres).
- Le capital économique lié aux ressources patrimoniales ou au revenu
- Le capital symbolique, désignant toute forme de capital (culturel, social, ou économique) ayant une reconnaissance particulière au sein de la société.

Selon lui, le volume de capital social détenu par un individu varie en fonction du nombre de personnes appartenant à son réseau personnel et du volume de capital culturel,

économique et symbolique qu'elles détiennent. Le capital social chez Bourdieu est, comme le capital symbolique, un méta-capital, il n'a pas de contenu (Godechot and Mariot, 2004). Il le considère comme un démultiplicateur des autres capitaux (économique et culturel). Au même titre que les autres capitaux, le capital social est perçu comme un instrument de domination mobilisé par un groupe social et ne prend son sens que dans l'exercice d'un rapport de pouvoir (Baret and Soto-Maciel, 2004).

L'intérêt que nous portons sur ce concept dans le cadre de cette étude tient son fondement, d'une part, par rapport à la définition même de cette catégorie d'immigration dite de « travailleurs qualifiés ». À cet effet, il faut retourner à cette définition venant du guide des procédures d'immigration stipulant qu' « un travailleur qualifié est un ressortissant étranger âgé d'au moins 18 ans qui vient s'établir au Québec pour occuper un emploi qu'il est vraisemblablement en mesure d'occuper » (*Programme de recrutement et de sélection des candidats à l'immigration économique*, 2017). L'expression « en mesure d'occuper » pourrait sous-entendre que tout potentiel candidat doit avant tout être doté d'un ensemble de compétences nécessaires et qualifications adéquates pour occuper un emploi au Québec. De telles compétences et qualifications, devraient constituer de prime abord une valeur ajoutée dans la recherche d'alternatives concrètes et pragmatiques pour faire face au soi-disant problème de pénurie de main-d'œuvre.

D'autre part, pour saisir l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés, il se révèle important de prendre en compte la situation de cette catégorie d'immigrants avant d'être immigré. Un auteur comme Abdelmalek Sayad a défendu la nécessité pour les recherches sur les migrations internationales de considérer les immigrés comme des émigrés, pointant ainsi la pluralité des espaces de référence des migrants (Bréant, et al. 2018 : 7). Ainsi, depuis les

années 1970, il y avait déjà une insistance, comme relevé par Sayad (1999), sur la nécessité de prendre en considération la question de l'émigré afin de comprendre la condition de l'immigré algérien dans le contexte français (Mazzella, 2016).

« Étudier l'immigré en lien avec sa société d'origine, ce n'est pas seulement se donner la possibilité d'une meilleure compréhension de sa socialisation dans le pays d'accueil, c'est renverser la perspective, opérer un champ/contrechamp, balayer tout l'horizon de son action, saisir le sens de son parcours » (Mazzella 2016 :17).

Revenons à Sayad,

« On ne peut faire la sociologie de l'immigration sans esquisser, en même temps et du même coup, une sociologie de l'émigration ; immigration ici, et émigration là sont les deux faces indissociables d'une même réalité, elles ne peuvent s'expliquer l'une sans l'autre » (Sayad 1999 :15).

Tenir compte du capital social prémigratoire dans le cadre de cette thèse de maîtrise, c'est de tenir compte du niveau de scolarité, des conditions économiques et sociales de notre population d'étude avant la migration. Ainsi, notre recherche au prisme du capital social demande donc une méthodologie qui définisse les migrants comme appartenant d'abord et avant tout à des groupes sociaux, en rappelant de cette manière l'évidence que la condition sociale de ces individus ne peut être réduite à la condition d'immigrés qu'on leur assigne (Bréant, et al. 2018 : 9). Par ailleurs, Mahut (2017), en s'inspirant des travaux de Bourdieu (1979, 1994), a brossé un portrait sur ce qu'il appelle le capital prémigratoire. Pour Mahut (2017 : 13) « les dispositions économiques, ce sont les revenus et le patrimoine, les dispositions sociales renvoient à l'ensemble des ressources dont est porteur un individu et qui sont le résultat de sa socialisation avant l'émigration ». Toutefois, la notion de capital social est solidaire d'une conception multidimensionnelle, non réductible au seul capital économique, et pointe d'emblée entre autres, le caractère interpersonnel des ressources, la valeur symbolique des liens sociaux dans les projets migratoires. L'approche en termes de

capital social contribue ainsi à rendre compte de la fracture migratoire, des inégalités affrontées par les migrants au quotidien et au cours de leurs trajectoires de mobilité (Bréant, et al. 2018 : 8).

### **3) Les conditions de l'immigration**

Dans cette partie, nous allons mettre l'accent sur la représentation socio-économique des Haïtiens à Montréal. Les conditions d'immigration donnent non seulement une idée sur les conditions d'existence de la communauté haïtienne, mais aussi des « illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré » selon le sous-titre d'un des ouvrages de Sayad paru aux Editions Points en 2014. L'interaction entre le capital humain prémigratoire, les conditions d'immigration et le déclassement professionnel sont les éléments fondamentaux pour essayer de dégager une compréhension dans le cadre de cette étude.

En effet, les statistiques montrent que les intentions d'emploi des immigrants au Canada ne correspondent pas vraiment aux emplois effectivement occupés à l'arrivée (Labelle, 1983). La performance des immigrants d'origine haïtienne sur le marché du travail québécois fait l'objet de nombreuses études, mais l'image qui s'en dégage est plutôt sombre. Dans un texte, intitulé *Le Saint-Michel des Haïtiens*, Benjamin (2012) brosse un portrait de la communauté haïtienne. Il relate qu'il s'agit d'une communauté qu'on retrouve sur tout le territoire de Saint-Michel, mais plus particulièrement à l'Est et au Nord du territoire (Benjamin, 2012). De plus, différents indicateurs sur la communauté haïtienne attirent l'attention de l'auteur en ce qui concerne son intégration : « taux de chômage plus élevé que la moyenne québécoise pour toutes les catégories d'âge ; surreprésentation des jeunes de cette communauté dans le système judiciaire et pénal québécois ; un taux de familles monoparentales supérieur à la moyenne québécoise et vit avec de faibles revenus » (p. 33).

La pandémie du coronavirus, appelé couramment Covid-19, a mis à nu la vulnérabilité de cette catégorie de population dans ces communautés. L'arrondissement de Montréal-Nord, identifié comme l'un des secteurs les plus défavorisés au Canada, était l'un des épicentres de la pandémie au pays. Ces situations forment un cadre social et global où va se dérouler l'expérience d'immigration des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne.

Dans le cadre de ce travail de recherche, les conditions socio-économiques de la population sous étude, les stratégies qu'elle met en œuvre pour (re)agir face à ces conditions ainsi que les conséquences subjectives de cette expérience sont des aspects essentiels pris en considération.

#### **4) La disqualification sociale en contexte migratoire**

Le concept de disqualification sociale est très récent dans le domaine de la sociologie de la pauvreté<sup>4</sup>. Celui-ci a été introduit dans les études sociologiques portant sur les conséquences néfastes de la pensée néolibérale managériale axée sur la performativité et la compétitivité. Georg Simmel en fait ainsi mention dans ses travaux sur le statut des pauvres au début du XXe siècle (Simmel, 1998). En outre, Serge Paugam en a fait le titre de son ouvrage dans le cadre d'une enquête réalisée à Saint-Brieuc en 1986-87, au cours d'une décennie marquée par une profonde transformation de la perception sociale de la pauvreté (Paugam, 1991).

Les résultats de cette enquête ont permis de constater que le processus de disqualification sociale ne commence pas obligatoirement par l'expérience du chômage, mais

---

<sup>4</sup> La sociologie de la pauvreté vise à étudier simultanément la pauvreté comme expérience vécue par des hommes et des femmes situés au bas de l'échelle sociale et la pauvreté comme un élément de la conscience que les sociétés modernes ont d'elles-mêmes et qu'elles cherchent le plus souvent à combattre.

que nous pouvons trouver dans le monde du travail des situations de précarité associées à une crise d'identité, de reconnaissance et d'affaiblissement des liens sociaux. Ces situations de précarité des salariés entraînent des difficultés d'intégration qui, devenant « disqualifiantes », pourraient entraîner d'une certaine façon un processus de déclassement professionnel sur le marché de l'employabilité. En effet, à l'instar de Paugam (2007), l'idéal type de l'intégration professionnelle peut se définir comme « la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi ».

Cela dit, la première condition, telle que présentée par Paugam, est remplie lorsque les travailleurs qualifiés disent éprouver de la satisfaction au travail, et la seconde lorsque l'emploi qu'ils exercent est suffisamment stable pour leur permettre de planifier leur avenir et d'être protégés face aux aléas de la vie (Paugam, 2007). À travers cet idéal type d'intégration que Paugam appelle intégration assurée, nous pouvons distinguer 3 types de déviations : l'intégration « incertaine » dans laquelle le travailleur qualifié est satisfait de son travail tout en éprouvant une instabilité de son emploi; l'intégration « laborieuse » lorsque le travailleur qualifié est insatisfait au travail tout en ayant une stabilité d'emploi et l'intégration dite « disqualifiante » quand le travailleur n'est pas satisfait de son emploi et que ce dernier n'est pas stable. Ainsi, Paugam (2007) considère l'intégration disqualifiante comme la forme d'intégration la plus difficile à vivre.

Au même titre que les salariés précaires, les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne éprouvent des difficultés d'intégration lorsque leur complémentarité avec les autres salariés n'est pas évidente et que leur contribution au groupe ne leur semble pas suffisamment reconnue. C'est à ce moment précis que la question de la qualification entre en jeu dans le

processus d'intégration. D'une certaine manière, la reconnaissance de la qualification professionnelle procède de la même logique que la reconnaissance plus générale des compétences et qualités de chacun, que celles-ci relèvent du savoir-faire, de la personnalité ou des talents. En ce sens, le processus de disqualification sociale pourrait constituer l'expression même du phénomène de déclassement professionnel. Alors, la disqualification sociale renvoie au processus d'affaiblissement ou de rupture des liens de l'individu avec la société au sens de la perte de la protection et de la reconnaissance sociale (Paugam, 2012). Par ailleurs, le concept de déclassement professionnel, tel que défini préalablement, renvoie à l'occupation d'un emploi qui n'est pas en lien avec l'acquisition d'un ensemble de compétences pendant le processus de prémigratoire.

## **5) Stratégies identitaires comme mécanisme de contournement de la disqualification sociale**

Dans le cadre de cette recherche, le concept de « stratégies identitaire » est conçu comme étant un mécanisme de contournement des diverses formes de disqualification sociale en contexte migratoire que nous avons présenté. Il repose sur l'idée que les formes identitaires sont des construits. D'ailleurs, il a fait l'objet de nombreuses études dans le domaine de la sociologie des migrations (Leonetti, 1989; Leonetti, 1978; Cohen, 1974, Amselle, 1985; Camilleri, 1980; Touraine, 1984; etc.).

En effet, le concept de « formes identitaires construites » a été utilisé pour introduire la dimension subjective, vécue et psychique au cœur même de l'analyse sociologique (Dumora, et al., 2008). Les formes identitaires sont symboliques, et surtout langagières. C'est à travers celles-ci que les sujets se racontent, argumentent et s'expliquent en vue « d'une

définition de soi qui soit à la fois satisfaisante pour le sujet lui-même et validée par les institutions qui l'encadrent et s'ancrent socialement en le catégorisant » (Demazière et Dubar, 1997 dans Dumora 2008 : p.393). En ce sens, pour comprendre l'intérêt de recourir à la compréhension de la notion d'identité dans les expériences migratoires des travailleurs qualifiés haïtiens, il convient de s'attarder sur le déclassement en tant que vécu. Ce vécu se manifeste par une tension, un processus de négociation d'une définition de soi avec la société d'accueil. En référence à la sociologie goffmanienne portant sur la mise en scène de la vie quotidienne, les travailleurs qualifiés expérimentent leur « re-présentation de soi<sup>5</sup> » entre leur pays d'origine et le pays d'accueil comme un conflit. Cette situation conflictuelle engendre une pression sociale et psychologique se répercutant sur leur système identitaire. Pour qu'un individu devienne acteur, il doit cesser d'accepter l'identité socioprofessionnelle qui résulte du processus de son déclassement dans la société d'accueil. Autrement dit, un individu déclassé a une double identité: celle du pays d'origine qui permet sa valorisation et celle de la société d'accueil pour subvenir aux besoins quotidiens. Dans cette façon de voir l'identité, nous pensons à Alain Touraine. Au sein du courant interactionniste développé dans les sciences humaines et sociales les identités sont vues comme des stratégies identitaires. Pour le sociologue français, il n'y a que des identités en situation produites par des interactions. C'est dans le rapport à l'autre que s'élabore le soi. Par analogie, la société d'accueil, du point de vue institutionnel et intégrateur, devrait être avant tout le principal lieu de construction de soi de toutes les personnes recrutées à titre de travailleurs qualifiés. Cette façon de voir l'identité occupe une place centrale dans la sociologie contemporaine. En effet, Touraine

---

<sup>5</sup> Au sens Goffmanien du terme, la représentation de soi renvoie à l'image de notre personne que nous projetons dans les interactions quotidiennes pour faire de bonne impression. Une mise en scène du moi.

(1995) nous propose d'analyser la subjectivité de nos participants, puisque pour lui, le monde contemporain est centré sur le désir de l'individu d'être un acteur.

À la lumière de l'élaboration du référentiel théorique orientant le cadre conceptuel de notre travail de recherche, la perspective méthodologique qui mobilisée et décrite dans le chapitre suivant est ancrée dans l'approche phénoménologique.

## Chapitre III : Méthodologie de la recherche

Axée sur une démarche exploratoire et qualitative par l'usage de la fiche « Ageven », l'approche méthodologique mobilisée dans le cadre de cette recherche portant sur l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne repose sur des entretiens individuels. Ces derniers ont été réalisés en ligne après l'obtention du consentement libre et éclairé des participants. Dans cette partie, nous allons d'abord expliquer la conception de notre grille d'entretien et plus particulièrement l'utilisation de la fiche « *ageven* ». Ensuite, nous présenterons les règles éthiques et déontologiques qui garantissent le respect de l'intégrité des participants et qui favorisent la qualité des résultats de notre recherche. Enfin, nous terminerons avec l'explication sur le déroulement des entretiens.

### 1) La conception de la grille d'entretien de la recherche

Dans le cadre de notre travail portant sur les expériences migratoires et le déclassement professionnel, une grille d'entretien constituée de 4 grands points a été élaborée dans le but de recueillir les données qualitatives nécessaires. Ces 4 grands points sont répartis ainsi :

- Âge, sexe, statut familial : dans cette partie nous mettons l'accent sur l'identité de la personne (nom, prénom, statut marital, nombre d'enfants, l'âge);
- Activités avant la migration : Cette partie concerne le niveau scolaire, le parcours professionnel, le cercle de réseautage ainsi que les ressources d'information de la personne.
- Départ : dans cette partie nous poursuivons l'objectif de comprendre le choix de la catégorie d'immigration afin d'en saisir la motivation sous-jacente. De plus, cela nous

permet également d'avoir une idée du processus d'immigration et des attentes qui en découlent.

- Arrivée en société d'accueil/activités après la migration : Le but de cette partie de notre grille d'entretien est de comprendre l'arrivée et l'installation du travailleur qualifié, ses premières démarches/activités, les obstacles rencontrés, les stratégies mises en place pour affronter ces obstacles, les emplois occupés par rapport aux attentes, les aspirations et les expériences vécues durant son intégration à la société d'accueil soit pendant les 5 à 10 ans suivant son arrivée.

La conception préalable de la grille nous a permis de mieux orienter la réalisation des entretiens avec les participants de la recherche qui n'étaient pas en mesure de nous rencontrer en mode présentiel.

### **a) La réalisation des entretiens semi-dirigés en mode virtuel**

Dans cette situation de pandémie qui nécessite de nouvelles méthodes de collecte de données, l'entretien virtuel paraît comme une alternative aux entretiens présentiels en dépit de certains désavantages. Cette nouvelle façon de procéder nous impose aussi certains défis. D'une part, le chercheur doit, non seulement suivre les consignes des autorités sanitaires par rapport à la montée des nouveaux cas de covid-19 dans la province du Québec, mais aussi, il doit respecter les considérations éthiques que soulève le terrain en matière de recherche scientifique. D'autre part, nous perdons le rapport direct avec les répondants, un défi majeur est donc de créer un sentiment de confiance chez eux. Dans ce sens, nous avons prévu une prise de contact virtuelle informelle préalable à l'entretien afin de rassurer les participants. Pour mener à terme le travail, nous avons réalisé des entretiens virtuels d'une durée de 45 à 60 minutes. Le mode virtuel impliquant des différences au niveau du contact relationnel avec

les participants nous avons décidé d'opter pour des questions de réchauffement relationnel, de mise en confiance et même d'un peu d'humour. L'ambiance ainsi que le contexte ont alors servi d'indicateurs afin de savoir lequel de ces types de questions était à prioriser.

Nous avons choisi l'entretien semi-dirigé virtuel en raison de l'adaptabilité de sa ligne de questionnement. Nous avons ainsi déterminé une ligne directrice de questionnement, soit l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne au Québec et la manifestation du phénomène de déclassement professionnel dans son articulation avec la réforme des politiques migratoires de la province du Québec. Nous avons également tenu en compte le fait que les expériences peuvent être variées selon les répondants. C'est ainsi que nous avons opté pour l'option « entretien semi-dirigé », telle qu'expliquée par Gaudet et Robert (2018), en faisant allusion aux similarités entre les entretiens dirigés et semi-dirigés : « Comme les entretiens dirigés, les entretiens semi-dirigés sont utiles pour amener les participants de la recherche à décrire leurs expériences en profondeur, pour explorer leurs représentations et pour documenter des trajectoires de vie » (p. 32). Ainsi, en réalisant des entretiens semi-dirigés, nous avons eu la liberté de poursuivre les idées connexes à l'expérience migratoire. Ce format nous a laissé prendre en compte d'autres éléments que nous ne pouvions pas prévoir et nous a permis de nous adapter selon l'individualité du parcours migratoire.

Face à cette réalité de la deuxième vague de pandémie du coronavirus, les mesures de protection sanitaires ont nécessité des adaptations à nos pratiques d'entretiens. Ainsi, nous avons utilisé des outils technologiques tels que les réseaux Whatsapp, Facebook ou Skype pour réaliser les entretiens. Il est par ailleurs important de souligner que ces plateformes

numériques nous ont servi de médium pour expliquer et aider les répondants à remplir la fiche « Ageven » à la suite des entretiens.

### **b) La fiche « Ageven »**

D'entrée de jeu, la fiche Ageven se définit comme étant un :

« Outil de collecte des données rétrospectives permettant (...) une meilleure datation des évènements et d'opérer un classement respectif des évènements démographiques (...) et des changements de lieux de résidences. Les données obtenues servent à reconstituer avec précision les conditions socio-économiques aux moments où se produisent les évènements démographiques étudiés » (Antoine, 1987 *et al.* : 173).

Il est par ailleurs fondamental de souligner que, la prise en compte de l'approche subjectivisme de la migration dans le cadre de travail de recherche implique l'utilisation de la « fiche Ageven » dans le traitement et l'analyse des données recueillies sur le terrain. Celle-ci a, en effet, comme fondement les dispositions essentielles de l'expérience vécue des individus dans leur articulation avec le rapport au temps, pour eux-mêmes, les autres et l'environnement.

Elle constitue un complément fondamental à travers le processus de la collecte des informations auprès des participants dans le cadre de notre recherche. Son utilisation visait deux buts principaux :

- Aider les participants à replacer dans le temps les événements vécus dans le passé;
- Permettre une estimation du temps pour trouver un emploi, le temps passé à l'emploi ainsi que l'historique des emplois.

Nous avons donc systématisé cette fiche de manière à repérer le parcours scolaire et professionnel, l'âge ainsi que les autres événements (naissances d'enfants, mariage) dans

la société de départ des répondants. De plus, elle nous a permis de retracer les changements de situation dans la société d'accueil. En utilisant la fiche « Ageven » dans notre travail de recherche, nous avons pu :

- Compléter les informations de l'entretien individuel virtuel,
- Repérer les événements dans le temps précis
- Aider les travailleurs qualifiés à situer temporellement des événements dont ils ont oublié la date
- S'assurer l'exhaustivité des événements vécus
- Repérer les changements de situation
- Vérifier la cohérence des événements entre eux (Imaine, 2014).

Pour pouvoir remplir la fiche, les participants ont pris comme point de départ les événements marquants selon les informations demandées, dans le pays de départ pour arriver au pays d'accueil.

## **2) L'enjeu éthique et déontologique de la recherche**

Le respect des principes éthiques et déontologiques est fondamental dans toute recherche sociale. En effet, cette dernière porte sur la personne humaine et le respect de la dignité. De ce fait, les normes à respecter restaient les mêmes que les entretiens en présentiel en matière de consentement, de confidentialité et surtout du respect de l'anonymat de tout individu acceptant de participer de près ou de loin à la recherche. C'est dans ce contexte que nous avons pris le soin pour respecter la vie privée et les renseignements personnels de nos participants dans la partie portant sur l'analyse et le traitement des propos recueillis. En ce sens, nous prenions toutes les précautions nécessaires, comme sauvegarder les entrevues dans un fichier codifié limitant le risque de fuites et d'accès des données.

En effet, dans le courant de cette étude, le chercheur a un double titre, celui de sociologue et celui d'un compatriote qui parvient à capter « les récits les plus intimes » de

travailleurs qualifiés haïtiens au Québec durant les entrevues. Cet aspect du travail permet de mieux cerner et de relater les expériences migratoires de chacun de nos répondants. Tel que mentionné dans notre approche subjectiviste de la migration, ainsi que dans notre positionnement épistémologique, nous voulions comprendre cette expérience à partir du point de vue des acteurs. En ce sens, nous accordons une importance particulière à la subjectivité des participants. Dans cette perspective, notre posture en tant que sociologue est de considérer les acteurs comme des ressources pour la compréhension de cette réalité sociale. L'usage de l'entretien est pour nous un moyen de rendre compte, de comprendre et d'interpréter la réalité en partant du point de vue des acteurs sociaux, tout en les considérant comme des individus doués de raison.

Ainsi, nous comprenons qu'il existe un risque léger, venant de la nature de notre sujet de recherche potentiellement sensible pour les participants visés. De plus, participer à cette recherche implique de communiquer des informations personnelles, pouvant ainsi générer de l'inconfort émotionnel. Dans ce cas, la mise en application des principes déontologiques donne l'assurance aux répondants et minimise les risques afin que la recherche soit éthiquement justifiable. En fait, les principes éthiques et les règles déontologiques forment un ensemble normatif, permettant de mener à terme notre recherche. Car, il est entendu que la qualité des résultats d'une recherche dépendra largement du respect des normes éthiques et déontologiques.

### **3) Le recrutement des participants de la recherche**

Le recrutement des participants a été réalisé par l'intermédiaire d'organismes communautaires à Montréal travaillant à l'intégration à l'emploi de nouveaux arrivants comme la Maison d'Haïti, le bureau de la communauté haïtienne de Montréal, le Centre

haïtien d'animation et d'intervention sociale (CHAIS) et l'Association culturelle haïtienne perle retrouvée. Nous avons aussi utilisé, les médias sociaux, les émissions en ligne, nos ami(e)s, nos connaissances dans la communauté pour recruter les participants. Toutefois, nous n'avons pas interviewé nos ami(e)s dans le cadre de notre enquête.

Notre entretien s'articule autour de 5 thématiques: trajectoire migratoire, scolarité et profession avant l'immigration, l'intégration sur le marché de l'emploi de Montréal, les relations au travail et les compétences/projet d'avenir.

Afin de répondre à ces questions, la ville de Montréal a constitué notre terrain de recherche, puisque c'est la « ville d'accueil » des Haïtiens. Nous nous sommes intéressés aux immigrants haïtiens (homme et femme), âgés de 25 à 49 ans, ayant terminé au moins un programme de baccalauréat en Haïti, installés au Québec dans le cadre du programme travailleur qualifié et ayant 5 ans à 10 ans de résidence dans la province. Nous avons choisi cette période de résidence puisque l'insertion en emploi qualifié peut apparaître comme un long processus.

#### **4) Le déroulement des entretiens**

Après avoir recruté les participants se portant volontaires pour notre recherche, nous avons convenu d'une première rencontre selon la disponibilité de chacun. Comme mentionné précédemment, cette rencontre a eu pour but, d'une part, de prendre contact avec la personne mais également de lui expliquer les grandes lignes de la recherche. Nous pouvions aussi répondre aux interrogations des participants afin de leur permettre de donner leur consentement libre et éclairé. En effet, c'est lors de cette première rencontre que se faisait la signature du formulaire de consentement. Dans un second temps nous présentions nos deux outils de collecte des données : la fiche et le questionnaire. Au terme de cette rencontre, la

fiche « Ageven » était envoyée aux répondants. Cette stratégie nous a permis d'enrichir leur discours, de les aider à structurer et à organiser leur pensée avant même le déroulement des entretiens. La fiche leur a effectivement permis de replacer plus facilement dans le temps et l'espace les expériences et événements vécus et d'estimer plus précisément le temps pour trouver un emploi et l'historique de ces emplois. Le guide d'entretien est une extension de la fiche et les colonnes de celle-ci se retrouvent dans le questionnaire ce qui a favorisé une meilleure organisation des entrevues.

Une fois rassemblés les formulaires de consentement dûment remplis et signés par les participants, nous avons convenu ensemble d'une date pour réaliser les entretiens. C'est ainsi que le choix du mode virtuel s'est imposé en raison de la pandémie de la Covid-19. Avec la collaboration des participants de la recherche, tous les entretiens se sont déroulés dans une atmosphère très calme nous protégeant non seulement contre toutes formes de dérangement, mais permettant aussi la préservation de la confidentialité énoncée dans le formulaire d'éthique. Cela a favorisé l'établissement de notre lien de confiance avec les interviewers. Pour débiter les entretiens, nous avons parlé dans un premier temps de notre parcours en tant qu'immigrant d'origine haïtienne; et dans un deuxième temps de notre expérience sur le marché du travail canado-québécois. Cette stratégie d'introduction a pu inciter tous les participants à parler ouvertement de leurs bonnes ou mauvaises expériences en tant qu'immigrants sélectionnés par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés.

Dans le cadre de la réalisation des entretiens, nous nous sommes assurés de favoriser, autant que possible le développement de la pensée et de la réflexivité des participants. Il est par ailleurs important de souligner que nous avons fait quelques interventions pour demander

des clarifications, précisions et relancer des questions lorsque les répondants ont mentionné des événements significatifs par rapport à leur projet migratoire. Ce qui nous a amené, grâce à la fiche « Ageven », à situer ces événements dans un cadre spatio-temporel dans le principal but de bien saisir l’outil-concept « projet migratoire » que nous avons présenté dans le référentiel théorique. Durant le déroulement des entretiens, nous avons mis l’emphase sur la situation « post-migratoire » des répondants afin de comprendre la dynamique et le processus de leur intégration dans la société d’accueil. Pour y arriver, nous avons procédé, au fur et mesure, au remplissage de la fiche « Ageven » avec l’aide des participants de la recherche. Par ailleurs, les entretiens ont été enregistrés par le biais de l’application zoom.

### **Analyse et interprétation des résultats**

Pour rappel, notre objectif de recherche est de comprendre et d’analyser spécifiquement l’expérience migratoire des travailleurs qualifiés d’origine haïtienne ayant entre 5 et 10 ans de résidence au Québec. Ce but central est répondu par le biais de la méthode que nous opérationnalisons dans le cadre ce travail, soit, l’utilisation d’entretiens semi-dirigés menés auprès des participants (Maxwell, 1999, p. 23).

De manière plus globale, à la suite de notre recrutement nous avons été contactés par six travailleurs qualifiés haïtiens, cinq hommes et une femme. Ceci nous a donc permis d’avoir un aperçu plus juste de leurs expériences du déclassement professionnel et ce à multiples niveaux. Toutefois, il est à noter que seule une femme était présente parmi nos participants. Conséquemment, nous ne sommes pas en mesure de dégager une analyse qui prenne en considération la perspective du genre. Effectivement, étant donné la taille de notre échantillon les potentielles différences entre cette participante et ses homologues masculins pourraient difficilement être attribuées à son genre. Par ailleurs, le contexte de la pandémie

de COVID-19 dans lequel s'est déroulé notre recherche présentait un frein significatif lors de notre recrutement. Par exemple, il ne nous a pas été possible de recruter au sein des lieux habituels de socialisation. En conséquence, nous ne disposions pas d'un bassin important de participants potentiels. Pour cette raison, la perspective genrée des résultats n'a pas dégagé de différences significatives auprès de nos données, donc nous présenterons les données ci-dessous comme un ensemble cohésif. De plus, selon le statistique Canada<sup>6</sup>, les programmes d'immigration économique sélectionnent les immigrants pour leur capacité perçue à intégrer le marché du travail canadien. Toutefois, ces programmes évaluent essentiellement les demandeurs principaux, qui sont surtout des hommes. Cela peut justifier la surreprésentation des hommes dans notre population de recherche.

Tel que mentionné ci-haut, le guide d'entretien comprenait 4 grands points de questionnement dans le but de recueillir les données qualitatives nécessaires. Ces 4 grands points sont répartis de cette façon : données biographiques; prémigratoire (la préparation); l'installation (le décollage) et le post-migratoire (l'atterrissage) découlant du projet migratoire des participants de la recherche. Ces composantes de la vie des travailleurs qualifiés sont ressorties dans les discours que nous avons transcrits depuis les enregistrements des entretiens (Keller, 2007, p. 69). À la suite des transcriptions des entretiens, nous avons été à travers de chacune des transcriptions utilisant le logiciel NVivo pour ressortir et identifier les composantes pertinentes à notre étude. De manière préliminaire, nous avons identifié trois axes du projet migratoire : avant, pendant, et après l'installation.

---

<sup>6</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017390-fra.htm>, consulté le 20 mai 2022

Une analyse initiale fut entreprise utilisant un seul entretien comme modèle. Ainsi, nous avons procédé à une analyse verticale afin de ressortir les composantes d'intérêt pour la recherche et d'établir des catégories de thématiques pertinentes à nos buts d'étude. Une fois cette analyse primaire finalisée, nous avons appliqué le même modèle lors de l'analyse des cinq autres entretiens. Par la suite, nous avons effectué une analyse horizontale et apporté quelques modifications à la suite de différences mineures repérées dans quelques regroupements (Gaudet et Robert, 2018, chapitre 7; Rondeau et Paillé, 2016, p. 12). Puis nous avons procédé à la constitution des catégories, des thèmes et des nœuds. Ces derniers sont considérés comme des enveloppes dans laquelle les extraits sont placés. Dans chaque enveloppe les extraits traitent d'un même thème. Ceci constitue notre processus de codage. Ce dernier était tellement riche qu'il nous a amené à insérer parfois un extrait dans plusieurs nœuds ou boîtes de façon à en extraire le plus de sens possible.

Pour donner suite à ce processus de codage des entretiens, nous avons remanié les axes pour mieux refléter nos données. Dans une perspective interactionniste, nous avons opté pour des axes référentiels: un premier misant sur les motifs d'immigration, afin de garder le choix du Québec, un second sur la mobilisation du capital social comme ressources mise en avant pour faciliter l'intégration, un troisième sur l'enjeu de disqualification sociale et un dernier sur les stratégies de contournement de la disqualification sociale.

## **Chapitre IV : Présentation des participants**

Ce chapitre porte sur la présentation des données que nous avons recueillies sur le terrain. Pour ce faire, nous allons esquisser dans un premier temps le profil sociodémographique des participants de la recherche. Cela nous amènera, dans un second temps, à analyser et comprendre ce que signifie « être travailleurs qualifiés d'origine haïtienne » en contexte migratoire dans son articulation avec le phénomène de déclassement professionnel qui est au centre de notre travail de recherche.

### **1) Présentation du profil sociodémographique des participants**

D'entrée jeu, il est important de souligner que les individus qui acceptent de prendre part à notre recherche sont essentiellement des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ayant 5 à 10 ans de résidence au Québec qui ont achevé leur 1<sup>er</sup> cycle universitaire en Haïti. Ceux-ci sont, en effet, tous sélectionnés sur la base de leur formation universitaire et compétences socioprofessionnelles pour s'établir dans la province de Québec dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI). Par ailleurs, nous avons sollicité une vingtaine d'individus pour la collecte des données. Parmi eux, six (6) ont accepté de répondre de façon libre et éclairée à notre invitation pour participer à la recherche : une femme et cinq hommes. Il s'agit de Gérôme, Joana, Ralph, Sylvain et Patrick. Âgés entre 37 et 48 ans, ils sont tous détenteurs d'un diplôme universitaire d'Haïti et habitent la province du Québec, plus particulièrement à Montréal.

## **a) Gérôme**

Gérôme est né en Haïti et y a effectué ses études primaires, secondaires et universitaires. Étant passionné par la lecture et la recherche, il a fréquenté une université en Haïti où il a, dans un premier temps, bouclé quatre années d'études en sciences économiques. Dans un second temps, il a intégré un autre programme et a décroché son diplôme de licence en travail social en 2006. Jeune universitaire à l'époque, il a eu un bon nombre d'expériences dans le domaine de recherche appliquée. Celui-ci a ensuite travaillé pendant plusieurs années au sein de grandes institutions internationales. À la suite de ces expériences, il fut assistant-directeur d'une organisation dans le secteur du développement et de la coopération internationale.

Étant toujours motivé et intéressé par les « choses de l'esprit », Gérôme s'est impliqué dans des activités à caractère intellectuel lui permettant de se construire socialement et culturellement. Il a été initiateur ou organisateur d'activités d'animation socioculturelle où il a regroupé des jeunes d'horizons divers. Marié dans les années 2000 et père de 2 enfants, Gérôme a décidé de partir d'Haïti pour des raisons sécuritaires, car sa famille faisait l'objet de menaces par des individus dont les motifs restent encore inconnus. Incapable de se protéger Gérôme a dû porter plainte à la Direction Centrale de la Police Judiciaire (DCPJ) tout en cherchant à entamer des processus légaux visant à fuir Haïti.

Tel est le contexte dans lequel Gérôme a pensé et préparé son projet migratoire dans l'ultime objectif de trouver un lieu sécuritaire pour lui et sa famille. C'est ainsi qu'il a fait le choix du Canada. Accompagné de ses 2 enfants, Gérôme a immigré au Québec en 2011. Une fois arrivé et installé timidement, il a décidé de poursuivre des études universitaires au Québec où il a obtenu un diplôme de second cycle. Grâce à l'obtention de ces diplômes il a

pu intégrer le marché du travail et de l'employabilité québécois. Il a ainsi occupé différents postes dans le domaine du travail social.

Étant satisfait de son immigration dans la province du Québec, Gérôme se dit être sur le point de réaliser les objectifs fixés depuis Haïti, car son vécu et ses expériences au Québec lui ont permis de se réaliser, d'enrichir son capital social et intellectuel et surtout de vivre dans la sérénité et la quiétude d'esprit. Mise à part ses activités professionnelles Gérôme n'a pas cessé de s'impliquer dans des activités communautaires, socioculturelles et politiques au Canada.

## **b) Joana**

Né en juillet 1982 à Port-au-Prince, Joana a réalisé ses études primaires et secondaires en Haïti. Après ces études, elle entame des études en gestion des affaires. Célibataire et sans enfant, Joana vivait avec sa mère et cherchait du travail en lien avec son domaine d'études. Elle a, par la suite, travaillé pendant plus de 4 ans en tant qu'agente de sécurité pour le compte d'une grande compagnie. Après cette longue expérience, sa mère, ne voulant pas laisser sa fille en Haïti, nourrissait l'idée de faire immigrer Joana au Canada. Celle-ci aurait alors contacté un oncle déjà au Canada pour lui expliquer ses motivations afin de permettre à Joana d'aller faire d'autres expériences en terres étrangères.

Joana mentionne par ailleurs que les emplois occupés avant son entrée au Canada n'étaient pas dans son champ de compétences puisqu'elle a travaillé en tant que démarcheuse. Elle a, par la suite, effectué des démarches visant à intégrer le programme des travailleurs qualifiés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI); entre temps, elle ajoute une formation en hôtellerie pour augmenter ses chances d'être sélectionnée. Alors qu'elle était à la recherche d'autres possibilités, comme

immigrer aux USA ou en France, elle a reçu l'acceptation de son dossier d'immigration au Canada dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés. C'est ainsi qu'elle a pris l'initiative d'entrer au Québec au printemps 2012.

Étant célibataire et sans enfants, Joana a été accueillie à la maison de sa tante où elle a vécu durant les premières années. Comme toutes personnes nouvelles arrivantes, elle a dû prendre le temps de comprendre afin d'intégrer la culture canado-québécoise. Par la suite, elle a trouvé son premier emploi dans le domaine du service à la clientèle. Mise à part cet emploi, Joana a également fait du bénévolat qui lui a permis d'acquérir des compétences et expériences dans une perspective d'intégration et d'insertion à l'emploi. Intéressée par les études, elle a été admise dans une université afin d'entamer des études supérieures tout en continuant à s'impliquer socialement, culturellement et intellectuellement au sein de la société québécoise.

### **c) Ralph**

Dans la quarantaine, Ralph est né en Haïti et y a effectué ses études primaires, secondaires et universitaires. Passionné par la lecture et la recherche, il était enseignant au sein de plusieurs établissements scolaires. Vers le début de l'année 2016, Ralph a décidé d'entamer des études supérieures dans le domaine de l'éducation et de l'enseignement. Marié, sans enfant, Ralph a immigré dans la province de Québec en été et y a travaillé comme agent de sécurité. Voulant poursuivre ses rêves d'enseignant au Québec, il dit être déçu du système en question. Il a alors entamé une formation dans un autre domaine mais sans l'achever.

Motivé, Ralph s'est impliqué dans des activités à caractère intellectuel visant à se construire socialement dans le pays, notamment par le biais d'activités socioculturelles. Son départ d'Haïti était motivé par des raisons intellectuelles. C'est en ce sens qu'il a décidé

d'immigrer au Canada tout en nourrissant le rêve de retourner en Haïti pour continuer ses activités d'enseignement. Ses attentes ne sont pas comblées et les objectifs visés ne sont pas atteints en tant que professionnel qui a été accepté en tant que travailleur qualifié par le gouvernement québécois.

#### **d) Georges**

D'origine haïtienne, Georges est âgé de plus de 40 ans. Il est issu d'une famille modeste et a connu une enfance difficile en milieu rural. Pour surmonter ces difficultés, il s'est établi à Port-au-Prince dans le but de compléter ses études primaires jusqu'à l'âge de seize ans. Son retard scolaire et surtout sa situation socioéconomique précaire l'ont encouragé à apprendre durant quatre ans la mécanique générale alors qu'il poursuivait ses études secondaires. Celles-ci ont été complétées en 1999.

Georges a commencé à travailler pour une compagnie de tabac tout de suite après sa formation classique afin de payer sa formation universitaire et subvenir à ses besoins et ceux de sa famille. Son projet migratoire a débuté tout de suite après sa formation classique en 1999 et s'est poursuivi durant ses études universitaires. Un programme de licence que Georges n'a pas été en mesure de compléter, faute de temps. Un diplôme lui est toutefois délivré en 2004, après deux ans d'études effectuées.

Georges s'est ensuite marié. Sa situation socio-économique était la principale cause de son élan migratoire vers le programme des travailleurs qualifiés du Canada à la suite d'une discussion avec un ancien collègue à propos du système d'immigration québécois. C'est ainsi qu'il s'est rendu sur le site du ministère de l'immigration pour mieux s'informer sur les politiques d'immigration du Canada, en particulier sur le programme des travailleurs qualifiés du gouvernement du Québec. Il est par ailleurs important de souligner que le choix du pays

d'immigration était au départ désintéressé. En effet, il n'avait pas vraiment d'intérêt pour un pays en particulier, car le but était de trouver une alternative pour partir d'Haïti.

Contrairement à quelques autres participants, le processus de la mise en œuvre du projet migratoire de Georges a été assez long. Celui-ci a duré six ans environ. Un an s'écoule après les premières démarches pour que Georges puisse faire sa demande de certificat de sélection du Québec (CSQ). Encore quelques années se passent avant l'obtention du CSQ de Georges à la suite d'une longue entrevue où il devait expliquer et justifier les raisons pour lesquelles son choix se portait sur le Canada. Sa demande de résidence est acceptée vers le début de l'été 2011, soit un an après l'obtention de son CSQ.

Arrivé au Canada vers la fin du mois juillet 2011, Georges a été accueilli et logé pendant un an chez sa tante pour ensuite aller vivre avec sa femme venue le rejoindre un an plus tard. Ils n'avaient pas enfant à cette époque; ce qui a rendu moins difficile leur processus d'intégration dans la société québécoise. Étant décomplexé et surtout conscient de sa situation d'immigration, Georges savait déjà que trouver un emploi correspondant à ses expériences antérieures n'était pas une mince affaire et qu'il en serait de même en ce qui concerne son retour aux études. Les conseils de sa tante et ses proches l'ont rendu intellectuellement mature au point qu'il est parvenu à résumer son processus d'intégration comme ceci : « *Trouver un emploi, un appartement et retourner à l'école* ». C'est ainsi qu'il s'est mis à la recherche d'un emploi une fois installé à Montréal. Il a pu trouver son premier emploi en remplacement d'un employé en arrêt maladie dans le domaine de la restauration comme « *Plongeur* ». Il a gardé ce poste jusqu'au retour de son titulaire. Il a ensuite été transféré dans une autre succursale du restaurant.

Georges a ensuite décidé de retourner aux études. Il s'est inscrit dans un Cégep à une formation professionnelle dans le domaine de la mécanique. En raison d'un ensemble de contraintes, il a pu débiter ses études seulement deux ans plus tard, après avoir réussi le test d'aptitudes avec une moyenne de 98 %. Une fois obtenu son diplôme d'études professionnelles, Georges a rapidement et facilement trouvé son emploi de rêve. Étant fier et satisfait, il occupe désormais un poste de superviseur.

### **e) Sylvain**

Dans la trentaine, Sylvain a vécu une vie modeste dans sa ville natale en Haïti où il a effectué ses études primaires et secondaires avant d'entamer des études de licence dans le domaine de la gestion des affaires dans une université de la capitale haïtienne. Marié, il est père de trois enfants.

Par ailleurs, Sylvain est un jeune adulte qui menait une vie plus ou moins aisée en Haïti. Grâce son réseau, il lui était facile de surmonter les difficultés liées au phénomène du chômage auquel font face les jeunes professionnels en dépit de leurs compétences et qualifications. La grande crise sociopolitique haïtienne, l'inquiétude pour l'avenir de ses enfants et sa famille, la recherche d'une vie meilleure ainsi que le désir de maximiser ses revenus sont autant de raisons qui l'ont amené à penser puis à s'engager dans la préparation d'un projet migratoire dans un pays occidental.

Le Québec, avec la mise en œuvre du programme de travailleurs qualifiés, était la destination de prédilection de Sylvain dans le cadre de la préparation de son projet migratoire. Sylvain a été interpellé par la promotion des valeurs multiculturelles et par les questions linguistiques étant donné que le Québec est reconnu comme l'unique province d'Amérique du Nord où le français occupe une place de premier rang. Toutefois, il reconnaît que d'autres

pays, comme les États-Unis ou la Norvège connus pour leur développement et leur qualité de vie et qui sont également des destinations populaires pour les Haïtiens auraient pu répondre à ses attentes. Les barrières linguistiques le limitent, puisqu'il ne parlait que le français à l'époque. D'où son choix du Canada et plus spécifiquement de la province du Québec.

Pour y arriver, Sylvain a d'abord mobilisé son réseau interne et externe afin de recueillir les informations nécessaires relatives aux conditions et critères en matière d'immigration canadienne et québécoise. Ses amis attendaient et étaient disponibles pour l'aider à préparer son projet migratoire, son installation et surtout le processus de son intégration. Une fois bien informé sur le programme par lequel il souhaitait migrer, le processus de préparation de son projet migratoire fut très long et cela lui a pris sept ans pour obtenir son CSQ. C'est au cours de l'année 2010 qu'il a également décidé d'initier la demande pour les membres de sa famille. Un an plus tard, l'ambassade du Canada a proposé à Sylvain d'acheminer ses documents accompagnés de ses diplômes universitaires.

Il pensait que voyager avant sa femme et sa fille aînée faciliterait son installation et son intégration, puisqu'il ne voyait pas d'un bon œil que ces dernières soient logées avec lui chez un ami. Il voulait par conséquent prendre le devant dans l'ultime but de bien préparer l'arrivée et l'accueil de sa conjointe et de ses enfants. Sylvain est accueilli et hébergé chez l'un des amis qui l'orientait dans son parcours prémigratoire. En Haïti, cet ami habitait chez le pasteur de son église chez qui il était considéré comme un fils; et qui, par la suite, est devenu son véritable « *mentor* » du début jusqu'à la fin de la préparation de son projet migratoire. Comme les autres participants de la recherche, le processus d'intégration de Sylvain a été, malgré tout, dur et long, parce qu'il n'avait aucune aide sociale; d'autant plus qu'il voulait parrainer sa famille. Ses premières démarches à son arrivée consistaient à aller

à l'aéroport de Montréal pour s'informer et se documenter sur les organismes d'aide aux migrants et les ressources disponibles afin de surmonter les déboires et péripéties. C'est ainsi qu'il s'est rendu, après trois jours de recherche, auprès d'un organisme d'aide communautaire dont les axes d'interventions et d'accompagnement sont destinés aux femmes. Une semaine plus tard, il se mettait donc à la recherche d'un emploi avec l'aide, pendant plus d'un mois, d'un organisme communautaire. Le véritable problème pour lui résulte du fait qu'il a migré dans un pays dont il ne connaissait pas le fonctionnement. Des choses qui peuvent paraître simple telles que traverser une rue ou prendre un autobus nécessitaient une adaptation. C'est en ce sens qu'il nous a expliqué ceci avec amertume :

« Imaginez-vous toutes les idées qui peuvent passer à ma pensée : moi avec une enveloppe jaune chaque jour cherchant de l'emploi, l'information sur le fonctionnement de ce pays, la rédaction normale d'un curriculum vitae alors qu'à mon pays j'avais un minimum de vie stable, ma propre voiture, etc. »

Sylvain a travaillé pendant moins d'un an debout devant un four chauffé à plus de 360° et faisait des tâches très difficiles alors qu'il travaillait derrière un bureau en Haïti. Il nous a mentionné que son superviseur ne l'appréciait pas du tout et le traitait anormalement et étrangement. Il était déçu au point d'avoir envisagé un retour en Haïti, car le poste qu'il occupait lui était toujours disponible et réservé. Un an plus tard, Sylvain avait trouvé un emploi dans une des succursales de *Walmart* où il a travaillé pendant quelques années. Grâce aux conseils de ses amis et surtout sa capacité de résilience, il s'est inscrit dans un centre de formation pour devenir agent de sécurité dans le but de trouver un emploi raisonnable du point de vue salarial. Sylvain pensait pouvoir intégrer le circuit économique grâce à ses expériences et compétences déjà acquises en Haïti. Ces attentes étaient alors justifiées par la

sélection effectuée dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés. Mais, la réalité fut tout autre. D'où la raison d'un premier état de choc bien que celui-ci se soit accommodé le plus rapidement possible. Il se trouvait alors dans l'obligation de repartir à zéro, même si cela pouvait prendre du temps, puisque sa famille en Haïti s'attendait à recevoir de l'argent de sa part à des fins de subsistance.

Le rêve de Sylvain d'études et de travail dans son champ disciplinaire ne fléchissait pas en dépit de tout. Il ne faisait qu'attendre le moment opportun pour s'y atteler. Dès que possible, Sylvain et son épouse ont effectué un retour aux études. Sylvain étudiait alors dans un programme de « *technique en travail social* » tout en travaillant et en agrandissant sa famille. Après avoir effectué un stage, il travaille actuellement en tant qu'intervenant social.

#### **f) Patrick**

Âgé de 37 ans, Patrick est originaire d'une petite localité en Haïti. Marié et père de deux enfants, il a fait ses études en télécommunication dans une université en Haïti. À la suite de ses études, il a obtenu un contrat au sein d'une grande organisation de coopération internationale. Après plusieurs années d'expérience il a été recruté pour occuper la fonction de coordonnateur de projet, fonction qu'il a occupé pour une durée de sept ans.

Grâce à ses fonctions, Patrick était donc un jeune professionnel qui menait une vie aisée, car il possédait son propre logement, cultivait ses grands champs de café, de bananiers, de cacao, de pamplemousse et d'oranges. Il possédait donc assez de ressources financières pour subvenir à ses besoins les plus fondamentaux et même se projeter économiquement. Cependant, la situation politique et socio-économique qui ravage le pays après le tremblement de terre est la raison de son projet migratoire. D'autant plus, son oncle, sa sœur et certains amis exerçaient une pression sur lui pour le convaincre de quitter Haïti. Ces personnes, déjà

au Canada, ont influencé son choix de pays dans son projet migratoire. De plus, lui-même et son épouse cherchaient une meilleure vie afin de « *consolider sa famille* », et d'augmenter leur productivité et leurs revenus.

Patrick a opté pour l'immigration à travers le programme des travailleurs qualifiés du Canada pour lequel son diplôme universitaire lui suffisait pour être éligible. Lui aussi, était attendu par ses amis disponibles pour l'aider à planifier son projet migratoire, son installation et son intégration. En novembre 2011, son dossier est soumis à l'ambassade et sa résidence permanente est approuvée le 25 octobre 2015. En compagnie de sa femme, Patrick migre au Canada durant l'hiver 2016, au moment même d'une tempête de neige et de verglas. Il a été accueilli et hébergé par son oncle.

À l'aide de cette partie qui présente schématiquement le profil sociodémographique de l'ensemble des participants de la recherche, nous pourrions partir de l'idée que ces derniers semblent tous disposés d'un capital social ou d'un ensemble de ressources sociocommunautaires qui, dans une certaine mesure, résultent de leurs activités socioprofessionnelles, de leurs compétences et surtout leurs implications bénévoles. En ce sens, les difficultés liées au processus préparatoire du projet migratoire des participants de la recherche varient en fonction de leur profil prémigratoire. Ainsi, le processus de préparation du projet migratoire de Georges, ouvrier dans une compagnie de tabac, diffère de celui de Patrick, technicien en télécommunication. Ce dernier occupant un domaine beaucoup plus favorable par rapport aux critères de sélection du ministère de l'immigration. Cette différence joue également un rôle fondamental dans le processus d'intégration sur le marché du travail québécois.

Le tableau ci-dessus qui résulte de la fiche « Ageven » est une parfaite illustration du parcours des participants de la recherche.

*Tableau 1 Description des répondants*

Participants interrogés	Sexe	Âge	Statut familial	Langues des entrevues	Fonction occupée en Haïti	Nombre d'années au Québec lors de l'entretien	Historique des fonctions occupées au Québec
Georges	H	45	Marié	Français/Créole	Ouvrier à « Comme il faut »	10 ans	Plongeur, Mécanicien Superviseur
Sylvain	H	39	Marié et père de famille	Français/Créole	Directeur de centre de développement d'enfants	10 ans	Cuisinier Agent de sécurité, Travailleur social
Patrick	H	37	Marié et père de famille	Français/Créole	Technicien en télécommunication, coordonnateur de projet, cultivateur	5 ans	Préposé à la production
Joana	F	40	Célibataire et sans enfant	Français	Vérificatrice des documents à l'aéroport Int TL Démarcheur dans une imprimerie.	10 ans	Service à la clientèle d'une compagnie de téléphonie, études à l'université
Gérôme	H	42	Marié ayant 2 enfants	Français/Créole	Minustah Banque Mondiale PNUD	10 ans	Plongeur, intervenant, études de second cycle
Ralph	H	47	Marié sans enfant	Français	Professeur	5 ans	Agent sécurité, préposé à la production, études au second cycle

## **Chapitre V. Le travailleur qualifié d'origine haïtienne et son projet migratoire**

Cette partie de notre travail de recherche porte spécifiquement sur l'analyse et l'interprétation des données. Elle a pour objectif de dégager, dans un premier temps, une compréhension du concept de « projet migratoire » et des trois dimensions : prémigratoire (la préparation), l'installation (le décollage) et le post-migratoire (l'atterrissage) à partir du point de vue des participants de la recherche. Vous allez voir comment ce projet s'écrase à l'atterrissage sur le terrain de la société d'accueil. Ce qui nous amènera à nous pencher dans un deuxième temps, sur les différents obstacles rencontrés par les participants, ainsi que les stratégies qu'ils ont mobilisées à travers le processus de planification, d'organisation et de réalisation de leur projet migratoire au prisme du phénomène de déclassement professionnel.

Procéder de cette manière nous amène à dégager, au sens latourien du terme, le sens que donnent les participants de la recherche à leur vécu et expérience dans le contexte migratoire de la province du Québec. À cet effet, nous allons accentuer entre autres sur le discours de ces travailleurs qualifiés d'origine haïtienne que nous avons interviewés dans le principal objectif de comprendre le sens qu'ils accordent à leur réalité migratoire.

Dans cette perspective, l'utilisation de l'outil-concept « projet migratoire » donne à notre recherche une portée heuristique nous permettant de rendre compte des éléments contextuels dont la portée explicative est rarement prise en compte (de Gourcy, 2013). L'usage de l'outil-concept, d'un point de vue méthodologique, nous permet de prendre en compte les aspirations individuelles de la migration afin de les situer dans une perspective sociétale, économique et politique (De Gourcy, 2013). Cela nous amène vers toute une autre

conception de l'individu migrant en se basant sur son « intentionnalité » comme l'un des éléments fondamentaux. En ce qui concerne l'outil d'analyse, celui-ci nous donne l'opportunité de regarder les grandes lignes du projet migratoire de l'individu pour ainsi observer les différentes phases qui s'en suivent. De plus, il nous permet d'examiner et d'analyser la mise en récit des séquences surtout avec l'utilisation de la fiche « AGEVEN » ainsi que le sens que donne l'individu à son parcours.

À travers cette section de notre travail nous cherchons à présenter la mobilisation du capital social prémigratoire, les motivations et les attentes qui se cachent derrière le choix du Canada, particulièrement la province du Québec, dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés. Nous présentons également les expériences de premier emploi comme porte d'entrée du déclassement selon les données recueillies lors de nos entretiens. Il faut bien le souligner, tous ces éléments font partie intégrante du projet migratoire et constituent, de ce fait, les différentes étapes de ce projet.

### **1) La mobilisation du capital social prémigratoire des travailleurs qualifiés dans les démarches d'immigration.**

La mobilisation du capital social prémigratoire dans le projet migratoire ressort de manière significative dans le discours de tous les participants de la recherche. Ainsi, pour comprendre cette mobilisation dans le projet migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne, il est important de situer le capital social prémigratoire dans la littérature scientifique en articulation avec les discours recueillis durant le processus de la collecte des données.

D'abord, pour Bourdieu (1983;1986), l'un des pionniers de sa théorisation, il y a une corrélation entre le capital social et les objectifs visés. Autrement dit, comprendre le concept

de capital social nécessite la prise en considération d'un ensemble de moyens dans l'objectif d'atteindre les buts visés et de réaliser des bénéfices (Bourdieu, 1986). Ensuite, Coleman (1990), pour sa part, oriente son analyse dans le même sens que Bourdieu en considérant le capital social comme le produit des interactions sociales dans le temps et l'espace. Pour lui, le capital social est la résultante des relations interindividuelles qui caractérisent une structure sociale donnée (Coleman 1990 : 332).

Partant de ces idées, nous pouvons soutenir comme hypothèse que Bourdieu (1986) et Coleman (1990) identifient les organisations sociales, les clubs, les associations comme lieu de manifestation du capital social. Ces deux spécialistes des sciences humaines et sociales nous donnent la possibilité de penser une analyse plus macro et structurelle du point de vue sociologique. En ce sens, les individus ne sont que de simples « agents » retirant un profit de leur appartenance (Bourdieu, 1983/1986). Or, en se basant sur les discours de nos interviewés, la façon dont ils/elles perçoivent la vie au Québec, dont ils/elles se projettent dans l'avenir et dont ils/elles définissent leurs attentes en font des acteurs rationnels capables de choisir d'appartenir ou non à un groupe.

Cela étant dit, les interactions sociales constituent un capital, étant donné qu'elles peuvent être utilisées pour réaliser des buts (Bourdieu, 1986). C'est ce capital dont disposent les répondants de la recherche afin d'accéder aux informations de base facilitant le choix du Canada, plus spécifiquement de la province du Québec dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés. Pour Coleman, ce capital social ne constitue pas une ressource en soi à la disposition de l'individu, c'est plutôt un moyen d'accéder à des ressources possédées par d'autres personnes (Flap, 2004).

Toutefois, les discours de nos interviewés se rapprochent beaucoup de la position de Lin (1995). Cette motivation se justifie par le fait que l'auteur essaie de concilier les différentes approches (celle de Bourdieu et de Coleman), tout en mettant l'accent sur la dimension utilitaire du capital social (Lin, 1995). D'une part, il reconnaît l'influence de la structure sociale dans l'accès et la création du capital social, comme c'était le cas de Bourdieu. D'autre part, à l'instar de Coleman, il accorde une place importante à l'action individuelle dans l'usage du capital social. Cependant, il va plus loin dans son approche puisqu'elle permettrait au chercheur de s'assurer de l'objectivité des études empiriques. En ce sens, elle permettrait de mesurer comment les travailleurs qualifiés haïtiens mettent en œuvre ce capital social à leur disposition. De plus, son approche s'applique à notre étude sur les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne, puisque ses travaux eux-mêmes portent sur la distribution des tâches sur le marché de l'emploi.

En ce sens, les ressources sociales appartenant aux relations sociales accessibles dans un réseau sont perçues comme aussi utiles que les ressources personnelles possédées par les acteurs (Lin, 1995). Ces ressources sociales constituent l'élément central du capital social. Elles permettent, du point de vue sociologique, de concilier l'écart entre le niveau micro et macro (Lin, 1995).

Selon le discours des participants de la recherche, ce capital social s'apparente à leurs formations, leurs compétences, leurs réseaux familiaux ou amicaux ainsi que les ressources communautaires. Ces dernières leur permettent de se positionner par rapport aux différents programmes migratoires, notamment le programme des travailleurs qualifiés créé par le gouvernement provincial du Québec. Et, c'est dans cette perspective de mobilisation et de déploiement de ce capital que nous pouvons situer le discours de Patrick :

J'ai deux personnes au Canada, que j'ai pris contact, la première c'était mon oncle, puis j'avais un ami, que j'avais à l'école secondaire, après le séisme, il a mis beaucoup de pression sur moi. Le pays était dévasté, beaucoup de gens se font désespérés, bien que moi j'avais un emploi stable, j'étais bien avec l'ONG, il y avait des crises politiques, le pays était sombre, le pays était plongé dans des ténèbres économiques difficiles (...) j'ai rencontré ma femme, elle était à mes côtés pour chercher une vie meilleure. Je sais que je suis très bien formé académiquement. J'ai contacté tous mes amis de l'école, de l'université que je connais qui est déjà au Canada, pour demander plus d'informations. Ils n'étaient pas égoïstes envers moi. C'est la raison pour laquelle je suis au Canada aujourd'hui.

### Sylvain abonde dans le même sens :

Après toutes mes études et mes expériences de travail, je commençais à penser dans le futur et je me suis dit, mais après 5 ans, 10 ans, comment ça va être notamment pour mon enfant est-ce que son avenir va être garanti, tous et toutes je commençais à faire une panoplie d'idées, je dis OK, puisque le programme des travailleurs qualifiés était là, j'étais informé par un de mes amis aussi qui appliquait dans le programme, il m'a conseillé et c'est là que j'ai commencé le processus juste pour avoir pas une vie meilleure comme telle, mais justement pour avoir une quiétude d'esprit et une vie plus sécurisée tout ça, donc justement ce qui m'avait poussé à appliquer pour ce programme.

À cette étape-ci, les participants ne se questionnent pas sur leur intégration dans la société d'accueil. Au contraire, nous pouvons lire dans leur visage un sentiment de fierté évoquant leur parcours professionnel, très riche en Haïti. « C'est même un privilège d'avoir quelqu'un dans ton réseau, mis à part tes efforts, qui peuvent t'aider dans cette démarche », lance Ralph. Il continue en ce sens : « n'oublie pas, quand on est à peine arrivé, c'est un ami, une connaissance, qui va t'aider même à trouver une job ».

Partant de ces idées, Lin (1995) considère le capital social comme un facteur de structuration du marché de l'emploi. Ne pouvons-nous pas contester l'influence de l'utilisation du capital social des travailleurs qualifiés haïtiens sur leur déclassement dans la société d'accueil ? En considérant le discours de Georges :

(...) j'avais aussi un collègue, hé, qui était au Canada, qui travaillait à [nom de la compagnie], la compagnie ou je travaillais aussi. Il me parlait un peu du Québec et puis j'écoutais les informations sur internet. J'ai été voir sur le site internet, je me suis informé, comment ça fonctionnait tout ça. On avait même dit qu'il fallait un peu d'argent pendant les six premiers mois pour subvenir à ses besoins. Parce que généralement aussi, on vous dit d'avance, il suffit de trouver un emploi, pendant les six premiers mois et pour avoir un peu d'économies, pour subvenir à tes besoins avec de quoi au travail. On vous dit tout d'avance, mais je pense qu'il y a beaucoup qui se fait des illusions.

Par rapport à ce point, d'autres auteurs, comme Ambrosetti (*s.d.*), mettent en lumière l'importance des facteurs culturels. En effet, Ambrosetti (*s.d.*) souligne l'existence des membres de la parenté qui ont déjà émigré et les réseaux de migrants dans les pays d'accueil mobilisés pour aider les nouveaux arrivants dans la recherche de logement et d'emploi. Tous ces liens interpersonnels entre migrants, anciens migrants et non migrants qui les rapprochent à travers des liens de parenté, d'amitié et d'affinités en fonction de l'origine forment « un réseau migratoire » (Zlotnik, 2003; Massey et al., 1987). Sylvain explique la participation de son réseau lors de son établissement :

... rendu ici, j'ai été hébergé, le monsieur avec qui je vivais mon ami, c'était comme un mentor, c'est lui qui était habitué, qui m'a tout expliqué qui m'a raconté sa vie comme étant ingénieur dans son pays, il m'a dit quand il est arrivé ici, il n'avait pas le choix de faire « la mope », de faire l'entretien ménager, de faire ci et de faire ça. Moi aussi, je n'avais pas le choix, je n'avais même pas eu le temps de penser à autre chose... il m'avait dit, écoute... on est travailleurs qualifiés on prenait les gens qui font des études dans le programme, mais rendus sur le terrain dans la vraie vie, c'est totalement différent... la majorité d'emplois ici au Canada, 75% c'est dans le service, toute sorte de service, le centre d'achat, Walmart, Maxi blabla, tout ça, ce sont ces emplois-là qui sont plus populaires qui sont plus admissibles, beaucoup plus faciles. Moi qui sais que j'ai une famille qui m'attend en Haïti, qui attendait des sous, je dis si je devais continuer je dois continuer dans mon champ d'étude, c'est sûr que je vais passer un bon deux ans et un bon trois ans, même jusqu'à présent à ne rien avoir là tu vois, donc je n'avais pas le choix de recommencer à zéro...

Joana aussi mobilise son réseau dans ses démarches migratoires :

(...)j'ai parlé à ma tante, et puis, elle, elle de son côté, elle a déniché, une lointaine parente (rire), une lointaine parente qui vivait depuis des, des et des décennies au Canada. Je n'avais jamais entendu parler de cette parenté-là, jamais, jamais. J'ai dit bon OK. (Rire). Je prends contact avec la dame, elle me dit, il n'y a pas de problème, tu peux venir chez moi (en riant). Donc, c'est ça. Donc, c'était vraiment dans l'inconnu que je me suis lancée. Et puis, Ah OK! Elle habite à Montréal. Oh, c'est bien. Et puis, donc c'est ça. C'est elle qui m'avait aidé, dans mes premiers moments de recherche d'emploi ici...

En dernier lieu, Ralph, avant son arrivée, a aussi profité de la présence au pays d'un ami qui a pu l'accueillir et qu'il qualifie de « *mentor* » qui a grandement contribué à son intégration au Canada. La grande majorité des participants de la recherche avait déjà des liens sociaux ou familiaux préétablis avec le Canada ou le Québec. Ils/elles avaient été influencés par leur cercle familial ou social dans leur décision d'établissement au Québec.

## **2) Première synthèse des motifs d'immigration : les facteurs d'attraction et de répulsion**

Comme disait déjà De Wenden (2002), les seules raisons politiques et/ou économiques ne suffisent pas à rendre compte des motivations des migrants. Dans le cadre de notre recherche, nous avons trouvé trois principales raisons pouvant former un faisceau d'explication des motifs de départ et du choix du Canada. D'abord, les problèmes sociopolitiques dans le pays de départ. Ensuite, les conditions professionnelles par rapport à leurs ambitions. Enfin, l'aspiration à une réalisation individuelle vue comme plus réalisable au Québec qu'en Haïti. Ces deux dernières raisons forment ce que De Wenden appelle « l'imaginaire migratoire » (De Wenden, 2002). Celui-ci se nourrit des médias télévisés qui diffusent des images attirantes de l'Eldorado occidental. De ce fait, l'immigration des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne serait induite par les conditions d'accueil espérées comme l'accès à un emploi, aux biens de consommation ou à la réalisation individuelle plutôt

que forcée par le contexte de départ. Ainsi, le facteur d'attraction (pull) semble passer avant le facteur d'expulsion (push), à la différence des personnes passant par le chemin Roxham.

Le tableau 2 montre la prépondérance des facteurs d'attraction (pull) sur les facteurs d'expulsion (push) en ce qui concerne la motivation des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne immigrés au Québec.

D'après un article publié sur le site web d'EDUSCOL<sup>7</sup>, les expressions **push factors** et **pull factors** renvoient à :

(...) une des explications classiques des migrants. Dans un **mouvement migratoire**, le *pull* est un phénomène attirant des migrants vers leur destination : zone d'emploi et de prospérité économique (réelle ou fantasmée), zone de sécurité politique, villes où résident déjà des membres de sa communauté d'origine, etc. Le *pull* ne peut être dissocié du *push* dans un phénomène migratoire, car il ne saurait expliquer seul les flux observés. Le *push* est le phénomène provoquant le départ d'une personne ou d'une population hors de son pays d'origine : conflit armé, disette, oppression politique, etc.

En effet, parmi les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne interrogés plusieurs ont dû quitter Haïti sous la pression des circonstances plutôt que de leur plein gré. C'est ainsi Gêrôme eut à mentionner :

Puis, j'ai été l'objet de réelles menaces venant de personnes qui n'étaient apparemment pas satisfaites du programme, il y avait tout de même assez de temps pour la livraison des marchandises, alors que l'argent n'était pas encore dépensé. C'était une administration solide. Ces individus, colériques, me suivaient en me menaçant de me (tuer) buter ou de me faire kidnapper. Donc, je suis allé aux États-Unis pour un séjour de 6 mois pour être dans la tranquillité, c'est donc à ce moment que je me suis dirigé vers le Canada. Au moment où ces individus me proféraient des menaces, je venais tout juste de me marier et ma conjointe vivait aux Cayes. Alors que je venais de parler à ma conjointe, un groupe d'individus m'a appelé pour me dire de venir la récupérer à Christ-Roi. En fait, si ma conjointe vivait à Port-au-Prince à cette époque, je ne saurais quoi faire. Je leur ai donc rappelé, ils n'ont pas décroché. Finalement, j'ai déposé une plainte près de la direction centrale de la police

---

<sup>7</sup> (<https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/migrant>)

judiciaire (DCPJ) et c'est à ce moment que je me suis fait à l'idée que ma mission pour Haïti arrivait à terme<sup>8</sup>

Nous venons de voir que Gérôme a pris la décision de quitter son pays à la suite de menaces de violence envers lui-même et des membres de sa famille. Sans pouvoir identifier ces agresseurs potentiels, Gérôme a fait des démarches pour avoir le droit de quitter Haïti. Sylvain et Joana ont aussi mentionné l'instabilité politique et sociale comme étant des facteurs majeurs dans leur décision de quitter le pays où la corruption institutionnalisée et le crime organisé incitent une proportion énorme de la jeune population diplômée d'Haïti à émigrer. C'est en ce sens que Joana relate ceci :

La motivation c'était de quitter Haïti, quitter Haïti, et puis bon, j'avais une crainte, c'était plus une crainte. Parce que la crainte, c'était comme tous les autres, les Haïtiens, on vit dans un pays toujours en crise. L'instabilité politique bat son plein, l'insécurité et personne n'est à l'abri.

*Tableau 2 Synthèse des motifs fondamentaux de l'immigration de nos six répondants travailleurs qualifiés d'origine haïtienne à Montréal.*

Répondants	Motifs de l'émigration	Motifs du choix Québec
Johanna	- Quête de survie, de mieux-être, continuité	- Influence de sa famille, notamment sa mère
Georges	- Limites financières - Chute du président Jean Bertrand Aristide en 2004 - Insécurité généralisée - Kidnapping	- Barrières linguistiques (il ne parle que le français)
Sylvain	- Incertitude face à l'avenir de sa femme et de son enfant né à l'époque. - Besoin de maximiser son revenu - Quête de meilleure vie et d'équilibre psychologique	- Diversité culturelle - La Francophonie

<sup>8</sup> Epi m te vin gen de menas reyèl kòmsi de moun ki t ap menase m pou yo tiye m paske yo pa satisfè de pwogram lan bagay sa yo lè sa te gen on pakèt tan pou yo te livre machandiz lan vreman nou potko depanse kòb se te yon administrasyon kite vrèman lou nèg yo enève nèg yo fè menas y ap mache dèyè m di yo pral tire mse tout bagay sa yo di yo pral kidnape m, yo fe m menas kidnapi. M al Etazini m fe yon 6 mwa trankil le sa m antre nan bagay Kanada..... depi nan moman yo tap fèm menas, m te fenk fin marye ak madanm mwen, gen yon gwoup nèg, madanm mw tap viv okay, m fin pale ak madanm mwen, yo relem yo dim vin chèche madanm ou la na kriswa, men si madanm mwen t ap viv pòtoprens se tap tèt cho, men aprè m rele yo pa pran apel la, finalman m fè yon plent na dcj, finalman m di misyon mwen pam fini pou ayiti, m jete m

Répondants	Motifs de l'émigration	Motifs du choix Québec
Patrick	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tremblement de terre</li> <li>- Insécurité croissante</li> <li>- Crime dans le pays</li> <li>- Stress</li> <li>- Quête de tranquillité, de calme</li> <li>- Besoin de maximiser ses revenus</li> <li>- Pression parentale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influence des parents (oncle et sœur)</li> <li>- Présence d'amis au Québec</li> </ul>
Gérôme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insécurité</li> <li>- Menace et persécution politique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confiance en ses capacités intellectuelles</li> <li>- Confiance en ses compétences universitaires</li> </ul>
Ralph	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre ses études</li> <li>- Prolongement carrière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau d'éducation dans la province.</li> </ul>

Cette grande instabilité sociale et politique est très difficile à vivre et le parcours des différents répondants explique bien les obstacles et les particularités de leur situation pré-migratoire.

Ainsi, si pour d'autres recherches telles que celles de Saint-Louis (2015), Amazan (2015) et Knight (2015), les conditions professionnelles non satisfaisantes sont un des facteurs majeurs poussant à l'émigration, les participants de cette recherche étaient majoritairement très satisfaits de leur situation et leurs responsabilités professionnelles en Haïti. Ils occupaient des emplois qualifiés, comme l'a si bien mentionné Ralph avec fierté et enthousiasme :

Je dois vous dire très fièrement, je n'étais pas pauvre en Haïti. J'étudiais à la faculté des sciences humaines, l'une des prestigieuses universités du pays, la sociologie. J'enseigne la philosophie chez les sœurs, on paie très bien. Ensuite, j'étais responsable de projet pour [nom de l'organisme]. J'occupais un emploi qualifié, de qualité. J'étais très satisfait de ma situation socio-économique.

D'une façon générale, l'insatisfaction des conditions professionnelle en Haïti, comme une source de motivation à émigrer n'est pas vérifiée. Leurs conditions socio-économiques en Haïti étaient très satisfaisantes. Cependant, les conditions socio-économiques ne sont pas

suffisantes pour expliquer le choix des participants de la recherche de la province du Québec. D'autres facteurs sont à considérer comme l'avenir incertain pour eux et leurs enfants. C'est en ce sens que Patrick a déclaré ceci en explication du processus de son projet migratoire :

J'ai un parcours professionnel en Haïti très inspirant, j'ai eu un DEP en télécommunication avant d'entrer au Canada cela m'a permis de travailler avec une ONG internationale, pendant 5 ans après j'ai switch pour [nom de l'organisme] , j'ai travaillé pendant 7 ans comme coordonnateur de projet, mon parcours professionnel était à son top et j'en suis fier. Mais je me demande toujours dans les 5 à 10 ans à venir, comment sera ma vie et celle de mes enfants?

La situation n'est pas différente dans le cas de Sylvain. C'est en ce sens qu'il a fait part de son point de vue ;

(...) l'objectif principal c'était pas de gagner de l'argent parce que j'étais pas riche dans mon pays, mais j'avais une vie adéquate, j'avais au moins un moyen de vivre quand même, mais j'avais un objectif particulièrement au préalable comme je l'avais dit, vivre dans un pays on se sent accueillis, on se sent à l'aise ou l'on peut aller travailler avec la paix, la quiétude d'esprit comme je te l'avais dit, ton enfant peut partir à la garderie sans ambages, sans difficulté, et puis là je me suis dit après dix ans même si je devais retourner, 15 ans, 20 ans dans mon pays, c'est sûr que mes enfants vont avoir une vie plus ou moins meilleure, garantie, sécuritaire donc l'objectif en gros c'est dire c'est quoi ma vie dans vingt ans, c'est quoi ma vie dans trente ans, mis à part des pour et des contre, mais quand même je prenais tout ce qui est positif, je les mets à mon côté, tout ce qui ne sont pas négatifs comme tel, je parle des défis je les mets dans un côté, je vais faire le pour et le contre, je choisis le pour, je dis mon objectif, dans 10, dans 15 ans, dans 20 ans je vais pas être riche parce que, on n'est pas là pour être riche, mais le pays est là pour vivre bien pour vivre à l'aise en gros c'était ça l'objectif.

« *La Canada, c'est plutôt, cette opportunité !* », cet extrait d'entretien de Joana rappelle comment le choix du Canada s'inscrit dans la démarche de recherche d'opportunités. Cela nous amène ainsi à la dernière considération sur la motivation des travailleurs qualifiés haïtiens au Québec. En effet, pour les participants, le Canada favorise à la fois une intégration pour des ressortissants haïtiens qui parlent déjà français et pour ceux qui veulent poursuivre

leurs études. Cette attente aspire à une réalisation individuelle qu'ils croient plus facile au Québec qu'en Haïti.

De nombreux participants mentionnent le Canada, particulièrement le Québec, comme premier choix entre autres à cause de l'utilisation du français. Contrairement, à la déclaration du Ministre Jean Boulet, qui a affirmé que 80% des immigrants ne parlent pas français, ou n'adhèrent pas aux valeurs de la société québécoise, et qui s'est défendu par la suite en disant « avoir mal exprimé sa pensée ». Nos participants considèrent le français comme un atout. C'est le cas de la majorité de nos répondants, soit Joana, Ralph, Sylvain et Patrick qui ont tous souligné leur connaissance de la langue comme facteur important dans leur décision. Sylvain a aussi mentionné des bourses d'études et des prêts potentiels octroyés par le Québec qui représentaient une grande aide pour lui et sa famille dans le projet de s'installer au Québec.

Le Québec c'est le francophone, c'est le français-là, c'est le premier atout, là je me suis dit OK rendu au Québec, j'ai aussi lu pas mal de choses sur le Québec, comment ça fonctionne la vie au Québec, et puis le multiculturalisme tout ça, et je dis OK je vais faire de nouveaux contacts, je vais rencontrer d'autres mondes, l'école, les prêts d'études, les bourses d'études, les prêts d'études tout et tout le petit côté familial tout ce qu'on offre justement pour la famille, les enfants, là je vois c'était comme un forfait je dis OK je vais m'embarquer là-dessus, je me trouve là-dedans, puisque l'adaptation ça va être plus facile et puis il y a des organismes d'aide si tu veux t'adapter, tu as du mal à t'adapter, il y a des organismes qui sont là pour vous accompagner en quelque sorte, je me retrouve là-dedans je dis c'est ça mon pays, c'est là que je vais y aller.

**Ralph pour sa part nous explique que :**

Le niveau d'éducation au Canada est très élevé. Tu sais qu'en Haïti, on est francophone, venir au Canada en ce sens c'est un prolongement pour moi. Étant professeur, je suis à l'aise en français. C'est totalement différent pour un pays anglophone, où je dois retourner à l'école. Le choix du Canada c'est le choix du prolongement de carrière. La qualité de la vie, l'esprit tranquille. La liberté d'expression. Je n'entends jamais l'éclatement d'une bombe au Canada, comme aux États-Unis. Les attaques contre les écoles. Je fais le choix de la tranquillité et ça résume pour moi le choix du Canada.

Le discours de Ralph nous montre une autre façade de la réalité dans la motivation et le choix du Canada. Par rapport à ses préférences personnelles, il soutient une attirance pour les valeurs de la société d'accueil. Ainsi, le respect des droits, la sécurité, la liberté et les perspectives figuraient parmi les facteurs déterminant le choix du Canada et particulièrement du Québec comme terre d'accueil. De ce fait, il faut souligner certaines contradictions entre les aspirations des immigrants pour qui le respect des valeurs est important et le discours de certains médias et des politiques qui soulèvent un conflit de valeurs quant à l'intégration.

Georges soutient dans son discours :

Je n'arrive pas ici pour imposer mes propres façons de faire. Un nouveau pays, je dois m'arranger pour imprégner de la culture du pays. Et le fait même que je parle déjà le français, le Canada me paraît beaucoup plus facile d'intégration.

Il est important pour nous de bien saisir la motivation de nos participants à entreprendre ce projet migratoire pour mieux comprendre le sens qu'ils donnent à leur vécu. En effet, les représentations, les attentes, les motivations auxquelles aspirent les travailleurs qualifiés leur permettent d'anticiper ce que sera leur migration. Conséquemment, ces éléments participent à la construction de leur imaginaire migratoire (Pourtois et Desmet, 2006).

Nous retrouvons d'ailleurs dans le discours de Joana une volonté d'acquérir le plus de qualifications afin d'augmenter sa chance dans cette loterie migratoire :

J'avais déjà un plan bien bâti dans ma tête. OK. Parce que, dans la famille, on croit beaucoup dans les études. Moi-même dans ma tête, c'était Canada, étude directe, tu vois. J'y vais au Canada, c'est pour les études directes. Donc c'était ça, bon ce n'était même pas un plan, c'était une idée claire dans ma tête, OK. Donc, comment je vais faire des études, où est-ce que je vais faire les études, bon, je n'ai jamais été faire les recherches là-dessus. Mais je savais que, une fois que j'ai les pieds au

Canada, là, les études, tu vois, c'était ça. Donc 1,2,3,4 j'imagine tout ce que je vais faire au Canada. Je me voyais déjà comme une grande professionnelle dans un pays plein d'opportunités.

D'un côté, il y a la place qu'occupe l'imaginaire migratoire dans les facteurs à l'origine du voyage des travailleurs qualifiés. Cet imaginaire se nourrit par la poussée de la modernité dans un monde de plus en plus occidentalisé, l'expansion des médias dont internet, le retour des immigrés ou les réseaux de compatriotes déjà installés. Ceux-ci sont autant de facteurs participant à la construction de leur imaginaire migratoire et de la perception utopique de l'occident (De Wenden, 2002) et du Québec. Des auteurs (Black et al., 2011 ; Pernice et al. 2009) montrent que pour les immigrants qualifiés, ces facteurs sont fondamentaux dans la compréhension de la motivation des travailleurs qualifiés qui sont à la recherche de meilleures conditions de vie et souhaitent répondre à un besoin de développement économique du Québec.

D'un autre côté, le Québec cherche à attirer ces travailleurs qualifiés francophones pour faire face à certains enjeux sociétaux : société vieillissante, faible natalité, départs massifs à la retraite, manque de main-d'œuvre active sur le marché du travail. Même si l'immigration ne permettra pas de solutionner l'ensemble de ces préoccupations elle demeure une pièce essentielle. Effectivement, cette réponse semble faire l'unanimité chez les commentateurs et décideurs politiques : faire venir des jeunes qualifiés souvent francophones afin de combler les places laissées libres par les baby-boomers (Dubreuil et Marois, 2011). Ces facteurs sont essentiels dans notre analyse afin de mieux cerner la subjectivation des travailleurs qualifiés et leur devenir dans la société toujours en demande.

### **3) Expériences en premier emploi comme porte d'entrée du déclassement**

Piguet (2009), mentionne dans un article intitulé « Migration et travail décent » l'importance économique des migrations de travailleurs pour les pays d'accueil puisqu'ils apportent leurs compétences tout en abaissant le coût de la main-d'œuvre. Il distingue quatre composantes principales du travail décent : l'emploi (incluant l'accès, la rémunération et les conditions de travail), la protection sociale, le respect des droits du travailleur et l'existence d'un dialogue social. Ces composantes sont entièrement absentes dans les expériences de premier emploi des participants. Ils font face à des difficultés de nature diverses dans leur processus de recherche d'emploi. Sylvain est un excellent exemple des difficultés que les nouveaux immigrants rencontrent à leur premier contact avec la société québécoise. Avant même de pouvoir parler d'équivalence académique ou d'un emploi dans son domaine, Sylvain témoigne en détails des difficultés et des obstacles quotidiens auxquels il a fait face :

« Écoute là en marchant on commence à réfléchir une panoplie de choses, tu vis dans un pays tu ne sais pas comment traverser la rue, comment prendre l'autobus, tu ne sais vraiment pas quoi faire, les premières démarches c'était aller là-bas juste pour m'informer au sujet le fonctionnement du pays, quels sont les employeurs, les emplois qui sont disponibles, on m'a tout donné en termes d'information, comment faire un CV, parce que la façon dont on faisait un CV dans notre pays, c'est totalement différent, on a dû tout recommencer ».

Pareillement, lorsque l'on questionne Georges sur sa facilité ou ses défis à s'adapter à la société québécoise à son arrivée, il témoigne de l'aide d'Emploi-Québec à ce sujet :

« Hum, oui, la seule organisation que j'ai rencontrée, c'était l'organisation, c'était l'intégration pour emploi Québec, hum, comment on appelle ça encore. C'était comme une intégration pour les nouveaux arrivants. En fait, la réunion, c'est pour t'expliquer là, heu, la société québécoise comment c'est. Quand tu vas dans un restaurant, chacun apporte son argent (rire). On te prend depuis à la base, comme si tu n'avais même pas de culture. Depuis là, j'ai commencé à me questionner ».

Il témoigne d'un défi dès son arrivée au pays : malgré sa désignation de travailleur qualifié, il se retrouve malgré lui à occuper un emploi demandant peu de qualifications :

« Parce que tu vois, arrivé ici, mon premier travail, c'était plongeur. Plongeur, c'était travailler dans un restaurant pour faire les vaisselles tout ça. Parce que je m'étais dit quoiqu'il arrive, je vais commencer à faire quelque chose, après je vais acheminer pour retourner à faire des études ».

Il était bien informé par ses recherches sur la réalité du terrain pour les travailleurs qualifiés arrivant au pays. Georges mentionne toutefois que de nombreuses personnes ne sont pas aussi bien informées à leur arrivée au Québec :

C'est comme je vous ai dit là, il y a des gens, ce sont des ingénieurs, des gestionnaires tout ça. Ils se font l'illusion qu'arriver ici, ils vont trouver un emploi dans leur domaine. Ce sont ses illusions que les gens sont complètement déboussolés, arrivés ici-là. Ce n'est pas à ça qu'ils s'attendaient, ils croyaient trouver.

Sylvain a aussi témoigné lors de son entrevue qu'il a ressenti un choc au moment où il a compris ses options au niveau professionnel à son arrivée au pays. C'est son ami et mentor qui l'a prévenu dès son arrivée :

C'est lui qui était habitué, qui m'a tout expliqué qui m'a raconté sa vie comme étant ingénieur dans son pays, il m'a dit quand il est arrivé ici, il n'avait pas le choix de faire la « mope (vadrouille) », de faire l'entretien ménager, de faire ci et de faire ça, je n'avais pas le choix.

Sylvain est donc confronté à la pression financière qui l'oblige à prendre des emplois en dessous de ses qualifications et hors de son domaine d'étude. Il explique qu'il passe une longue période d'un an à travailler pour Walmart dans la section pâtisserie et une autre année avec un emploi similaire. Cette obligation de travailler peu importe l'emploi est encore plus grand considérant que Sylvain est ici sans sa femme et ses enfants. Ainsi, afin de pouvoir leur envoyer du support financier mais également pour amorcer le processus de parrainage, il n'a pas droit à l'aide sociale :

« J'ai une famille qui m'attend en Haïti, qui attendait des sous, je dis si je devais continuer je dois continuer dans mon champ d'étude, c'est sûr que je vais passer un bon deux ans et un bon trois ans, même jusqu'à présent à ne rien avoir là tu vois, donc je n'avais pas le choix de recommencer à zéro ».

Cette réalité des travailleurs qualifiés, qui ne sont pas reconnus à leur juste valeur et dont le potentiel professionnel est souvent gaspillé durant de nombreuses années, a des conséquences majeures sur leur santé financière mais également sur celle de la province. En effet, dans une tentative de quantifier la valeur monétaire du manque de reconnaissance des compétences en milieu de travail, la Conférence Board du Canada, estimait en 2001 des pertes de revenus annuels oscillant entre 4,1 et 5,9 milliards de dollars. Les immigrants seraient un des groupes les plus touchés par ce problème (Bloom et Grant, 2001). Cette déqualification professionnelle est un facteur d'inégalités économiques dont sont victimes les travailleurs qualifiés. Ainsi cela contribue à les positionner en bas de l'échelle tout en les entraînant dans le cercle vicieux de la précarité. Le discours de Georges :

Ouais, j'ai essayé à l'entrepôt, une fois j'ai essayé à l'entrepôt. Les boîtes qu'on soulevait là c'était tellement lourd, j'ai laissé tomber. Ce n'était pas vraiment un emploi. C'était juste une agence de placement qui m'avait envoyé. J'ai dit non pas ça, je ne vais pas me briser le dos. (Rire).

La situation de Sylvain était relativement similaire...

« ...ma première journée là c'était l'enfer, parce que je travaillais devant un four qui est chauffé plus de 305, je ne peux pas me rappeler, mais c'est chaud comme l'enfer, puis rester debout, dans notre pays, j'étais assis sur mon bureau, rendu là-bas c'est totalement différent debout pendant toute une journée à faire des travaux difficiles on n'est pas habitué avec ça, et après c'est la vie d'ici, j'ai dû m'accommoder quand même. C'est mon premier emploi ».

Joana pour sa part, témoigne ainsi dans nos entrevues d'une certaine insatisfaction en lien avec la réinvention professionnelle à laquelle elle est confrontée malgré elle à son arrivée au Québec :

J'ai été travailler, dans une entreprise, mais cette expérience-là, n'était pas vraiment en rapport avec mes études, parce que les études que j'ai faites, c'est en gestion des affaires, qui regroupe la comptabilité, finance, heu, bon en tout cas, tout ce qui est en rapport avec la gestion, le marketing aussi, donc moi-même je m'attendais à occuper des postes, heu, dans cet ordre des choses, ce n'est pas ça, c'était dans la vente de produit...Je l'ai fait pendant quelque temps, mais je ne m'y plaisais pas, ce n'était vraiment pas ce que je voulais.

Les informations recueillies à travers nos différentes entrevues et témoignages s'entendent sur les défis et difficultés financières auxquels les nouveaux immigrants doivent faire face, ne serait-ce que pour se nourrir, se loger, etc. Cela leur laisse peu de temps, d'argent ou d'énergie pour réussir à se trouver des débouchés professionnels dans leur domaine d'expertise exacerbant ainsi leur vulnérabilité par rapport aux nationaux. Cette première expérience en emploi est qualifiée de difficile. Voici le cas de Sylvain :

(...) c'était une expérience de dur labeur, c'était difficile, c'était épouvantable, dans la mesure où j'avais eu un superviseur, lui il est Haïtien, il m'avait faire monter le ciel par dos comme tu connais cette expression, quand je suis arrivé il m'a dit toi, tu viens ici, tu deviens riche, tu fais mieux que moi la, il avait plus de 20 ans, 30 ans ici, il faisait ça comme superviseur, quand je suis arrivé il ne me voit pas avec un œil comme son paysan, comme un patriote, lui il était prétentieux, il était comme arrogant, ce n'était pas facile, c'était une année misérable, quand je suis allé au travail chaque matin, dans la rentrée principale, tous les problèmes ça viennent, les problèmes viennent me chercher, comme nous autres nous sommes tellement résilient, je ne savais pas le mot dépression, mais nous autre haïtien, on ne connaissait pas ces noms, ces termes-là.

C'est en ce sens que Ralph poursuit :

J'avais même pensé retourner dans mon pays, parce que j'avais mon travail en poste qui était toujours là, après je me suis dit, si les anciens amis sont encore là, ils ont surmonté, ils ont laissé derrière eux tous ces petits emplois-là, ils ont une nouvelle vie, je dis pourquoi pas moi, je peux le faire aussi, je les ai pris comme exemple, comme modèle, je dis OK je vais passer quelque mois, et chercher quelque chose d'autre ce n'était pas satisfaisant du tout pas?

Les travailleurs qualifiés haïtiens ne sont pas les seuls à être dans cette situation de déqualification professionnelle dans la province. Divers facteurs peuvent se

combiner pour expliquer la déqualification des immigrants. Citons entre autres : le lieu des études, c'est-à-dire la zone de provenance; le domaine d'étude, le sexe et le niveau de langue. Rappelons que Haïti ne faisait pas partie des pays cibles pour la première phase de recrutement des infirmières étrangères lancée par le ministre du travail en février 2022. Face à cette situation, les travailleurs qualifiés se tournent vers des stratégies pouvant faciliter leur intégration dans la société d'accueil. Ces éléments constitueront la deuxième partie de notre analyse.

## **Chapitre VI : Être travailleurs qualifiés d'origine haïtienne dans le contexte migratoire de la province du Québec et le vécu du déclassement professionnel.**

L'objectif de notre recherche portant sur l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne consiste à comprendre et analyser l'expérience vécue de ces derniers dans le contexte québécois. À cet effet, nous nous sommes intéressés au sens que ces travailleurs donnent à leurs expériences migratoires et au processus de leur intégration socioprofessionnelle. C'est dans cette perspective que nous avons mobilisé l'approche subjectiviste de la migration.

Par rapport à ce contexte bien précis, nous aborderons, à travers ce chapitre, dans un premier temps, la disqualification socioprofessionnelle. Cela nous amènera dans un second temps à chercher à comprendre le processus de déclassement des travailleurs d'origine haïtienne au Québec. En troisième lieu, nous nous attarderons sur la reconstruction identitaire à la croisée de l'intégration dite disqualifiante et de la subjectivation. Nous terminerons le chapitre et cette partie d'analyse par la volonté d'agir des participants et leur passage en tant que sujet par le processus de subjectivation.

### **1) De la disqualification socioprofessionnelle au déclassement des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne au Québec.**

L'objectif de cette partie est de montrer comment la disqualification entraîne le déclassement professionnel des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne. En effet, le concept de disqualification sociale renvoie au processus d'affaiblissement ou de rupture des liens de

l'individu avec la société au sens de la perte de la protection et de la reconnaissance sociale. L'individu socialement disqualifié est à la fois vulnérable face à l'avenir et accablé par le poids du regard négatif d'autrui (Paugam, 2012). Dans le cadre de notre travail, il prend la forme d'une disqualification socioprofessionnelle vécue par les travailleurs qualifiés haïtiens dans la grande région de Montréal, comme montré précédemment.

En fait, tout au long du processus de la collecte de données, les participants de la recherche ne cessent d'illustrer l'inadéquation ou la contradiction qui existe entre le processus de sélection qui se base sur un système de pointage en fonction du niveau des diplômes et des expériences et la réalité du marché de travail dans la société d'accueil. Des personnes ayant immigré sur la base de leur qualification et compétences ne reçoivent pas la reconnaissance sociale et symbolique qui constitue le fondement et la justification de leur projet migratoire. Autrement dit, ces personnes sont de prime abord disqualifiées socio-professionnellement si l'on se réfère aux travaux de Serge Paugam. Les propos recueillis auprès de Patrick, ingénieur dans son pays d'origine, en sont une parfaite illustration.

Pour moi, c'est découvrir un emploi bien avec votre critère de sélection, je me rappelle ma cote de sélection, ça me dit que je suis un technicien télécom, je pensais quand je suis arrivé au Québec que je pouvais trouver un emploi dans le secteur. Mon diplôme est reconnu par le ministère de l'immigration et de la diversité culturelle. Pourtant, trouver un emploi n'est pas facile.

Cette situation n'est pas différente de celle de Joana qui a pu constater que ses expériences et surtout sa formation professionnelle et universitaire, ne servaient que pour sa sélection dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés mis en place par le gouvernement québécois. C'est en ce sens qu'elle a mentionné ceci avec stupéfaction :

Bon, au début je n'avais pas compris certaines choses, OK. A ma grande surprise, le Canada, il vous appelle en tant que travailleur qualifié, OK, mais c'est, c'est-à-dire quoi ? Comment dire l'affaire, c'est qu'eux autres, l'immigration ici, c'est parce qu'ici, il y a un besoin dans ce pays-là. Il y a un besoin de main-d'œuvre. C'est juste qu'il faut avoir une formation, parce qu'on ne va pas prendre n'importe qui. Mais cette formation, ce n'est que pour ta sélection dans le programme.

Partant du discours de Joana, nous pouvons soutenir l'hypothèse que les personnes recrutées par le gouvernement du Québec, plus spécifiquement les participants de la recherche, ont l'impression qu'ils sont pris dans les « pièges de l'exclusion » en se référant à un des travaux de recherche de Robert Castel<sup>9</sup>. Une telle situation ne laisse pas Sylvain indifférent qui, pour sa part, a qualifié de choc professionnel ses expériences dans le cadre de son processus de recherche d'emploi correspondant à son profil. C'est dans ce contexte qu'il nous a déclaré avec une certaine amertume :

...Écoute on avait dit vraiment, on est travailleurs qualifiés on prenait les gens qui font des études, mais rendu sur le terrain dans la vraie vie, c'est totalement différent...la majorité des emplois ici à Montréal, ce sont dans les centres d'achat, Walmart, Maxi blabla, tout ça, ce sont ces emplois-là qui sont plus populaires qui sont plus admissibles, beaucoup plus faciles, j'ai une famille qui m'attend en Haïti, qui attendait des sous [...], c'était un choc quand même, on m'a dit il faut envoyer les papiers, les diplômes universitaires, parce que n'importe qui ne peut pas venir au Canada, d'ailleurs le nom l'indique c'était pour les travailleurs qualifiés, puis venir ici on a dû commencer à faire des croissants, couper les croissants, puis on a passé plusieurs jours à réfléchir sur ça, franchement c'était un choc. Mais on n'avait pas le choix.

Cette réalité de désenchantement au sens wébérien du terme auquel font face les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne vivant dans la grande région de Montréal rejoint parfaitement les argumentaires développés par le sociologue Serge Paugam (2007) à travers ses travaux de recherche, plus spécifiquement dans l'un de ses ouvrages intitulés : *Le salarié*

---

<sup>9</sup>Selon Robert Castel, l'expression « les pièges de l'exclusion » renvoie à une dégradation sociale par rapport à une position antérieure. L'exclu est en fait un désaffilié dont la trajectoire est faite d'une série de décrochages par rapport à des états d'équilibres antérieurs plus ou moins stables.

*de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle.* Cela s'explique par le fait que ce travail de recherche nous permet de dégager un point de vue à la fois explicatif et compréhensif, mais surtout dynamique sur le monde du travail au prisme du processus de disqualification sociale des participants de notre recherche. Un tel processus participe à son tour à leur précarisation qui, selon Paugam, est considérée comme un mode d'intégration au marché du travail impliquant la disqualification matérielle et symbolique d'une frange croissante du salariat (Gilardi, 2008).

Par ailleurs, les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne expérimentent une chute de statut professionnel et une rupture de leur identité professionnelle (Renaud et Carpentier 1994). Un niveau de scolarité élevé est associé pour ces personnes à de plus grandes difficultés lors des premières années dans la société d'accueil, car leur formation et leur expérience professionnelle n'y sont souvent pas reconnues (Cardu et Sanschagrin : 2002). D'une certaine manière, la reconnaissance de la qualification professionnelle procède avec la même logique que la reconnaissance plus générale des qualités de chacun, que celles-ci relèvent du savoir-faire, de la personnalité ou des talents (Paugam, 2012 : p.7). Cette réflexion rejoint adéquatement la situation de Joana qu'elle a elle-même jugé énervante :

(...) j'ai postulé, j'ai postulé, j'ai postulé. Ils ne cessent de me dire non, non, non. Ah oui, et puis, il y avait quelque chose d'autre qui était assez énervant OK. Pour un travail banal, on me disait non, on ne peut pas prendre, pourquoi ? Parce que vous n'avez pas l'expérience québécoise. Écoute ça, ça me faisait enrager. Comment veux-tu que j'aie de l'expérience québécoise, si tu ne me donnes pas un travail sur le sol québécois, OK.

Il en est de même pour le cas de Sylvain dans le cadre de ses expériences sur le marché du travail québécois qui est en « crise » en raison d'une rhétorique discursive basée sur le fameux phénomène de « pénurie de main-d'œuvre ».

(...) On a dû tout recommencer, tout apprendre et puis j'ai passé un mois, et après on m'a référé dans une pâtisserie, (...), ma première journée là c'était l'enfer, parce que je travaillais devant un four qui est chauffé plus de 305, je ne peux pas me rappeler, mais c'est chaud comme l'enfer, puis rester debout, dans notre pays, j'étais assis sur mon bureau, rendu là-bas c'est totalement différent debout pendant toute une journée à faire des travaux difficiles on n'est pas habitué avec ça, et après c'est la vie d'ici, j'ai dû m'accommoder quand même

Cela étant dit, les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ne souhaitent pas simplement migrer pour travailler, ni travailler pour survivre, mais travailler pour s'épanouir et gagner la reconnaissance symbolique et sociale qu'ils jugent mériter en vertu de leurs qualifications et compétences acquises pendant leurs études et expériences professionnelles accumulées (Garneau, 2022 : p.232). Les propos recueillis auprès des participants de la recherche peuvent nous aider à justifier cette position :

En arrivant ici, j'étais très fier par rapport à mes compétences, ce que je vais faire avec mes connaissances. À chaque organisme d'aide que j'ai rencontré, ils me communiquent des informations sur les emplois généraux, les entrepôts, les centres Walmart. C'est là que je me suis rendu compte que mes connaissances ne valent rien. Je cherche par tous les moyens à faire reconnaître mon diplôme. C'était en vain. Je n'ai pas d'expérience québécoise, je n'ai pas de diplôme du Québec. Je pensais même par moment retourner chez moi, et regagner mon travail, mon bureau, mes collègues et tout ce qui vient avec.

Ce discours évoque avec raison que les objectifs des participants de la recherche n'étaient pas juste de trouver un emploi précaire ne correspondant pas à leur profil. Le problème de reconnaissance des acquis et des compétences et les difficultés d'accès au marché du travail professionnel semblent renforcés par la provenance des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne (Piguet, 2009). En effet, les membres des minorités visibles, en particulier ceux qui sont nés à l'étranger, dont font partie nos répondants, sont plus susceptibles de connaître l'expérience du chômage et une mauvaise qualité d'insertion professionnelle que les Canadiens issus de la majorité blanche (Kamanzi, 2012 : 318).

Plusieurs explications ont été avancées dans le monde académique, afin de comprendre les raisons liées aux difficultés d'insertion professionnelle des membres des minorités visibles. Ce sont souvent des études comparatives, par rapport aux personnes racisées. L'hypothèse d'une discrimination ethnique sous l'angle de la relation entre l'emploi occupé et le niveau de qualification est peu explorée. Quatre sur six participants ont affirmé d'emblée qu'ils font face à des situations discriminatoires dans leur environnement de travail.

C'est le cas de George :

Mais je ne sais pas. Je ne dirai pas racisme, c'est plus discrimination. C'est très difficile de trouver un emploi, par exemple en mécanique véhicule, on me demande tellement là, c'est un travail physique, écoute, un immigrant qui le fait là c'est normal, mais un travail de bureau là par exemple en gestion des ressources humaines. Je cherche en ressources humaines depuis 2014, que j'ai eu mon diplôme même dans la boîte que je travaille là, j'ai postulé sur des postes, je n'arrivais pas à l'avoir, j'ai postulé sur un poste, maintenant j'ai arrêté là, j'essaie de faire autre chose. Mais j'ai postulé sur plein de postes. J'ai même rencontré les responsables de ressources humaines, parce que je me suis dit écoute, ça, c'est discriminatoire ça. J'ai donné tous les faits là, les gens qui sont rentrés, ils ont eu seulement leur secondaire 5, ils n'ont pas eu d'étude en ressources humaines et ils ont trouvé des postes de superviseur parce que, la contrebande parce que leur père là travaillait ici ou parce qu'ils sont québécois là. Mais moi je n'ai pas eu ce poste-là, jusqu'à présent, je le vis. J'ai mon diplôme de HEC depuis 2014-2015, mais j'essaie de postuler de contre maitre là, quelqu'un qui a seulement un secondaire 5, parce que c'est un blanc québécois, puis il a ses parents, il a des backups là, puis il a trouvé le poste puis moi, je ne l'ai pas eu.

Rappelons que dans le premier chapitre, nous avons discuté de l'importance du réseau dans la recherche d'emploi. Dans les propos de Georges, celui-ci mentionne son manque de réseau comme obstacle à l'intégration professionnelle et source de discrimination.

Telle a été la même situation pour Patrick qui nous a déclaré ceci :

...Les défis sont beaucoup, en tant que noir, il y a une barrière, je ne voulais pas dire le racisme, et c'est une barrière systémique. Mais c'est sûr il y a des gestes, ce ne sont pas des gestes racistes, c'est comme heu des remarques racistes ou des remarques anti immigrants, ça existe beaucoup.

Comme hé, il y en a un qui lui aussi c'est un fou, c'est parce que lui, il dit à haute voix, tout ce que les autres pensent tout bas. Il dit qu'on vient voler leur job et tout ça (rire). Parce que, c'est ça qu'il dit toujours. Mais lui, il n'est pas méchant, il parle à haute voix, il dit à haute voix ce que les autres pensent tout bas. Parce que lui, il dit ce qu'il pense. (Rire). (Patrick)

Même si la Charte canadienne des droits et libertés en faveur des droits de la personne, de l'égalité et de la justice sociale préconise la jouissance des droits de la personne, de l'égalité et de la justice sociale; cela ne veut nullement dire qu'on peut exercer, en termes d'applicabilité, de tels droits en raison de l'inadéquation existante entre les ordres professionnels à travers leurs prérogatives juridico-légales. D'où la raison pour laquelle certaines personnes qui sont recrutées par le gouvernement du Québec dans le cadre du programme « travailleur qualifié » ne peuvent pas exercer leur profession. Tel est le cas de beaucoup de personnes, plus particulièrement celles ayant accepté de participer à notre travail de recherche portant sur l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne. En effet, les résultats de certaines études, en l'occurrence celle de Armony (2018) montrent que les membres des minorités dites visibles ont des revenus largement inférieurs à la moyenne et des niveaux de chômage supérieurs, et ce, même en tenant compte de leur qualification et de leur expérience ainsi que des caractéristiques régionales de l'emploi (Cardu et Sanschagrin : 2002, p.87). C'est ce que Ralph nous laisse savoir :

...Exactement, ils m'ont dit que je dois avoir des expériences. Pour avoir de l'expérience, il faut me donner la chance, c'est ça le problème au Québec, à chaque fois que tu postules dans un poste, on te dit que tu n'as pas d'expérience. Mais pour que j'aie l'expérience, il faut que je commence quelque part. Tout ça, c'était jusque parce que je viens d'Haïti...

Georges n'avait pas le choix d'aller essayer dans des emplois généraux qui n'ont aucun rapport avec son domaine :

C'est pour cela, moi je m'étais dit je vais essayer dans un domaine où ils n'ont pas le choix de m'embaucher parce qu'il y a pénurie de demandes. C'est ça que j'ai fait, ce n'est pas quelque chose que je voulais à tout prix. Ce n'est pas ça mon rêve. Ce n'était pas ça mon rêve à vrai dire. Mais ressemble-t-il que venir d'Haïti est un fardeau.

Gérôme a par ailleurs trouvé très frustrant cette situation. Il a son diplôme reconnu, dans un domaine très demandé, « on m'avait dit mon niveau est trop élevé », pour lui c'est très paradoxal :

La seule frustration que j'éprouvais coïncidait avec la période de l'obtention de mon diplôme, car mon domaine de formation est très demandé sur le marché. D'autres endroits ne m'ont pas embauché parce que j'étais surqualifié. J'avais appliqué pour des emplois à Montréal et Laval, effectué les tests correctement, mais ils ne m'ont pas sélectionné à l'étape orale. Ce fut pour moi une déception, car je pensais que je n'étais pas qualifié. Je n'avais pas lié cette expérience au racisme. Ensuite, j'ai soumis mon CV à plein d'autres emplois qui ne m'ont pas sélectionné à cause d'un manque d'expérience québécoise. Ils ne m'ont même pas appelé, alors qu'ils l'ont fait pour d'autres personnes. Donc, je suis allé en région, les gens étaient très satisfaits et voulaient même embaucher ma conjointe. À la suite de mon entrevue, ils n'ont pas attendu huit jours pour m'appeler. La directrice m'a conseillé de faire du bénévolat pour m'en sortir, car j'étais victime de toutes ces choses. Deux amis m'ont aidé. Toutefois, j'étais toujours quelqu'un d'optimiste dans la vie

D'autres travailleurs qualifiés ont tout simplement décidé de ne pas se lancer à la recherche d'emplois correspondant à leur domaine d'étude prémigratoire. C'est le cas de Joana :

La seule information que j'avais c'est lorsque mon oncle, heu c'est ce que mon oncle m'avait dit : « ah il est facile de trouver un emploi au Canada, sans se casser la tête ». Écoute, toutes les informations que j'ai eues se résumaient à cette phrase et puis je me fais à cette phrase. Et puis, je n'ai jamais fait d'autres démarches, rien du tout. C'est comme si, je me suis lancée dans le vide. Une fois sur place je comprends de quel type d'emploi il me parlait. Je savais déjà, je viens d'Haïti, mon diplôme ne vaut pas à grande chose, je ne cherchais vraiment pas d'emploi dans mon domaine, ce serait une perte de temps.

Certaines recherches inscrivent la position de Joana, dans la théorie du capital humain en mentionnant que la qualification et l'expérience détenues par ce groupe ne sont pas adaptées aux exigences des emplois sur le terrain québécois (Ferrer et Riddell, 2004; Girard, Smith et Renaud, 2008). D'autres raisons liées aux barrières linguistiques peuvent aussi expliquer ce phénomène (Kamanzi, 2012). De ce point de vue, Ralph nous laisse savoir :

Avant de venir au Canada, j'avais la possibilité de choisir d'autres pays. Mais le fait même que je parle français très bien. Chez moi, dans mon école, nous parlons le français, c'est pour cette raison que j'ai choisi le Québec. D'ailleurs le français est une langue officielle en Haïti. En France, au Québec, c'est pour moi un prolongement de ma carrière. Et de fait, je viens ici, je n'ai aucun problème avec la langue française. J'étais professeur de littérature française à une certaine époque, donc le français ce n'est pas un problème.

Patrick a mis l'accent sur sa capacité à s'exprimer en plusieurs autres langues, en plus du français :

(...) capacité de s'exprimer en quatre langues, français, anglais, espagnol et créole, ça m'a permis d'être classé comme un bon employé, cependant, j'ai compris que le racisme, ça existe, le fait que je n'ai pas l'accent québécois, il y a des défis énormes, j'ai rencontré ces problèmes avec les francophones.

En se référant aux propos de ces deux participants, nous voyons que la barrière linguistique ne représente pas un enjeu pour les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne. Rappelons que le français est l'une des langues officielles de la République d'Haïti. Ils ont tous suivi un parcours scolaire en français. Ce qui ne veut nullement dire qu'ils ne pourraient pas être discriminés linguistiquement si l'on se réfère à une analyse croisée mettant en exergue les concepts de minorités visibles et minorités audibles réalisée par un groupe de chercheurs de l'université Concordia.

En effet, l'une des particularités de notre recherche c'est qu'elle s'intéresse non seulement à un groupe spécifique, les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne, mais aussi un groupe, qu'on appelle « minorité visible » dans son articulation avec « minorité audible<sup>10</sup> » à l'intérieur du marché de travail. Cela étant dit, une personne faisant partie de la minorité visible est doublement discriminée, car, souvent, surtout lorsque les personnes sont issues de l'immigration, une minorité visible peut constituer une minorité audible en dépit de certaines nuances dans une perspective d'intégration professionnelle et surtout d'intériorisation des codes qui régissent la dynamique du mode de fonctionnement de la société dite d'accueil.

Cette situation peut entraîner une faible intégration professionnelle, et risque en même temps de conduire à une faible intégration au système social dans son ensemble (Paugam, 2012). En outre, l'instabilité dans les emplois précaires et l'insatisfaction vécue par les participants de la recherche, entraînerait d'une certaine façon le déclassement professionnel. À cet effet, Joana a vécu cette situation comme un choc :

C'est un choc, le choc aussi, c'est la façon dont on nous traitait. La façon dont on nous traitait n'était vraiment pas intéressante. Donc encore une fois j'ai regretté. J'ai dit woaw, tchuiips, écoutez, il y a de cela quelques mois, j'étais dans un bon travail, OK. J'étais la reine dans mon bureau, et puis j'ai passé, comme si, je me suis démêlée pendant 5 ans de ma vie pour venir ici au Canada pour un aller mieux et puis c'est ça, que je retrouve. Donc ça m'avait choquée, ça m'avait choquée.

Par rapport aux données recueillies, nous pouvons soutenir comme hypothèse que les participants de la recherche s'identifient à l'idéal type d' « intégration assurée » développé par le sociologue français Serge Paugam dans le cadre de ses travaux de thèse doctorale à l'école des Hautes Études de Sciences sociales de Paris. Cet idéal type d'intégration assurée

---

<sup>10</sup> Le concept de minorité audible signifie par défaut un accent, une prononciation différente qui ne correspond pas tout à fait à la norme établie par le groupe social dominant. Il s'agit d'une minorité constituée de personnes identifiables par une façon particulière de s'exprimer, un accent perceptible à l'oreille.

est conçu, pour l'auteur, comme une double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi (Paugam, 2012). Dans cette perspective, si les travailleurs qualifiés éprouvent un sentiment de satisfaction par rapport à leur travail, c'est que la première assurance est validée. De plus, si l'emploi leur permet de planifier leur avenir de manière stable en les mettant à l'abri de tous les aléas de la vie, la seconde assurance est aussi validée, dès lors on peut parler *d'intégration assurée*.

En se basant sur les données recueillies dans le cadre des entretiens, nous avons remarqué que les premiers moments des travailleurs qualifiés se caractérisent par une intégration disqualifiante. Non seulement ils sont insatisfaits du type de travail qu'ils font, il y a aussi l'instabilité qui est liée à ce type d'emploi. À la lumière de cet outil qu'est *l'intégration assurée* que nous propose Paugam (2012), on peut qualifier de déclassées, *des personnes qui n'éprouvent pas de satisfaction dans leur travail, par rapport à leur niveau d'étude et pour qui cet emploi n'est pas stable*. Cette situation se caractérise par une précarité socio-économique qui entrave l'intégration assurée des travailleurs qualifiés. Ce phénomène peut affecter toutes les dimensions de la vie des travailleurs qualifiés les plaçant dans une situation d'incertitude plus ou moins longue et faisant obstacle à leur projet migratoire. Ces extraits tirés dans les propos recueillis auprès de George, Sylvain et Ralph mettent bien en évidence ce problème d'intégration. Ces trois participants ont dû rationaliser le problème de leur intégration :

George : le principal défi là, c'est l'intégration. C'est l'intégration, ça va dépendre de la personne, ça dépend de ce que la personne pense. C'est quoi ses attentes, si l'on a des attentes trop élevées là, c'est sûr qu'on va être déçu. Ça, c'est le principal défi là, finalement c'est... parce que les gens pensent que le Québec les a choisis à cause de telle ou telle profession. Ils pensent que, est-ce qu'on m'a choisi pour cette profession, pour ce métier-là, alors c'est sûr que je vais trouver un emploi. Je vais pouvoir gagner ma vie parce que je vais faire le mieux. Mais arrivé ici, c'est le choc, arrivé ici,

mais non tu ne peux pas...je me suis dit ah là c'est vraiment bizarre. (Rire). Alors je me suis dit écoute, je pense que la société québécoise est quelque part bornée un peu, c'est comme s'ils disent que cette couleur est rouge même si c'est noir, si je dis c'est rouge, c'est rouge. Il faut rentrer dans leur version. Rentrer dans ce qu'ils pensent. Il faut suivre exactement ce qu'ils veulent. Mais l'intégration là, c'est en fonction de la personne, c'est en fonction des attentes de la personne. Plus vous avez des attentes élevées, plus ça va être difficile pour vous...

Sylvain: ...des petites difficultés que j'avais rencontré c'était normal...c'est sûr dans ma première année, ma période d'intégration va être difficile, si tu regardes des vidéos sur YouTube, c'est la même chose chez nous, pour moi je le normalise que ça arrive comme ça, ce n'est pas mon pays, j'ai laissé mon pays natal après 32 ans, 34 ans, je viens m'installer dans un autre pays, ça devrait prendre le temps que ça devrait prendre, je me compare avec d'autres gens...ce n'était pas si pire que ça,

Ralph : Je dois te dire très franchement, j'ai passé le temps au travail, c'est comme si je ne me reconnais plus. À chaque moment en arrivant chez moi, je m'achète des livres juste pour ne pas perdre ce que je suis. Mais je comprends aussi que je dois travailler. C'est un autre pays, qui demande un temps d'adaptation. Aussi, je me demande pour combien de temps je dois faire ce job. Ce sont des périodes de remise en question. Je dois dire que je fais la job avec plaisir, même si je ne me retrouve pas là-dedans. Parce que, quelquefois, les gens au travail te prennent pour n'importe qui. Des discussions banales entre collègues. Je viens travailler, je fais mon job et je rentre chez moi, c'est tout.

À cet égard, les discours des participants de la recherche nous paraissent éclairants dans le sens où ces derniers semblent en accord sur le fait de recommencer, malgré eux, à leur arrivée dans un nouveau pays en dépit de la souffrance morale engendrée. Comme l'ont bien souligné Joana et Sylvain :

J'ai rencontré une ancienne connaissance, camarade de classe. On avait échangé des numéros. C'était très poli. Ah oui, oui. Elle m'avait promis que nous restons en contact. Elle ne m'a jamais appelé. C'est aussi un aspect du déclassement professionnel...Vous perdrez des amis, vous perdrez des contacts...(Joana)

(...) C'était une expérience de dur labeur, c'était difficile, c'était épouvantable, dans la mesure où j'avais eu un superviseur, il m'avait faire monter le ciel par dos comme tu connais cette expression. Il était prétentieux, il était comme arrogant, ce n'était pas facile, c'était une année misérable, quand je suis allé au travail chaque matin, dans la rentrée principale, tous les problèmes ça viennent, les problèmes viennent me chercher, comme nous autres nous sommes tellement résilients, je ne savais

pas le mot dépression, mais nous autre haïtien, on ne connaissait pas ces noms, ces termes-là. (...) Du tout, du tout, du tout pas, j'avais même pensé retourner dans mon pays, parce que j'avais mon travail en poste qui était toujours là...(Sylvain)

À l'aide de ces propos, nous avons pu ressentir la manifestation d'une insatisfaction et d'une souffrance morale chez les participants de la recherche. Cette forme de souffrance et d'insatisfaction est associée au processus de leur déclassement que nous allons aborder dans la section suivante.

## **2) Le déclassement comme expérience vécue et les stratégies identitaires**

D'entrée de jeu, la question identitaire dans la migration est souvent étudiée sous l'angle de l'acculturation et de la différence perçue entre les valeurs de la culture d'origine et celle de la culture d'accueil (Abdessadek, 2012). Dans le cadre de notre recherche, nous nous sommes concentrés sur le sens que les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne donnent à leur expérience migratoire avec un accent sur les attentes formulées avant le départ et la réalité vécue dans le pays d'accueil. Dans son approche, Dubar (2000) propose d'articuler deux façons d'envisager les trajectoires individuelles : objectivement comme une suite de positions dans un ou plusieurs champs de la pratique sociale, subjectivement comme une histoire personnelle dont le récit actualise des visions du monde et de soi (p.21). Pour Touraine l'acteur est la définition même du sujet (p.27). Le sujet pour lui, c'est le désir d'être un individu, de créer une histoire personnelle, de donner un sens à l'ensemble des expériences de la vie individuelle (p.29). Dans son livre Critique de la modernité (1995), il affirme que le sujet peut être capable de se décaler, c'est-à-dire de reconnaître la non-correspondance des rôles sociaux, des images de soi que donne ou qu'impose la société, et ce faisant de s'affirmer comme sujet créateur de sa propre existence. Ces extraits tirés dans un entretien réalisé avec Joana résument bien cette position :

J'ai dit bon ce sont des programmes qui sont offerts, c'est bon, mais moi-même, je ne vais pas rester dans cette ligne-là. Il faut que je trace mes propres chemins. Parce que je trouvais que ça n'allait pas, ça ne concordait pas vraiment avec l'orientation que je voulais donner à ma vie. Parce que, ce genre de programme, c'est bon pour te faire connaître tout ce qui est disponible en tant qu'aide au Canada, OK. Mais on... C'est quoi ? On rencontre différents types d'immigrants, et puis qui ont différents types de niveaux. Donc, heu, je me disais que, pff, et puis qui ont différents types de réalités, heu familiale tout ça. Donc heu, je me disais OK oui, oui, c'est bon. Je connais tout, heu bon, les offres qui sont offertes, mais je ne veux pas rester dans ce circuit-là, tu vois.

Partant de ces idées, nous pouvons rapprocher l'expérience vécue du déclassement professionnel des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne dans la grande région de Montréal aux deux types d'expériences vécues étudiées par Serges Paugam (1998): celle de la fragilité intériorisée et celle de la fragilité négociée. Étant donné les informations récoltées à travers nos entrevues, nous identifions, à l'instar de Paugam, deux types de déclassement chez les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne dans la grande région de Montréal que nous avons interrogés : le « déclassement intériorisé » et le « déclassement négocié ». Ainsi, cette épreuve (dans le sens de Martucceli, 2006) n'est pas vécue de la même manière par l'ensemble de nos participants.

Pour un premier groupe, elle se manifeste par un sentiment de souffrance caractérisé par le désarroi, un ressentiment face à l'injustice du système. Nous pouvons appeler cette expérience « déclassement intériorisé ». En effet, certains travailleurs qualifiés ont connu un véritable déclassement entraînant un discrédit social. L'angoisse d'un échec intériorisé est très forte chez ces travailleurs qualifiés. Il y a une conscience sociale d'une identité négative qui s'installe progressivement chez ces personnes. Ils n'ont pas une très bonne expérience avec les institutions en cherchant à faire reconnaître leurs acquis et compétences. C'est à travers ces expériences que la personne prend conscience que son diplôme, ses

connaissances, ses compétences ne valent pas grand-chose dans la société d'accueil. Dès lors, il perçoit sa situation personnelle comme une situation avilissante qui, à plus ou moins long terme, ne peut que compromettre ses chances d'accéder à un statut social supérieur (Paugam, 2012). L'expérience du déclassement intériorisé peut être résumée à l'amertume, l'humiliation et le malaise chez les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne. C'est en ce sens qu'une grande partie de nos participants, dont Ralph et Patrick, nous ont mentionné ceci :

Ralph: Je ne vais pas te cacher, je ne veux jamais répéter cette expérience-là. J'ai dépensé mon temps, mon argent, mon énergie pour aller à l'école. Arrivé ici, c'est comme je ne suis rien. C'est frustrant. Je me sens humilié par moi-même, qui a pris la décision de venir ici. Par les autorités de l'immigration qui ont fait choix de moi, sans me donner plus de détails sur à quoi je devrais m'attendre.

Patrick : N'était-ce pas mon niveau de résilience, j'aurais dû tomber en dépression comme on dit souvent ici. Il faut avoir le moral fort, il faut une psychologie forte pour vivre au Québec.

Pour ces deux participants, l'expérience était vécue durement. Ils l'ont vécue comme une charge très lourde à porter psychologiquement et quotidiennement (déclassement intériorisé). Pour d'autres le désir de réussir et de ne pas supporter l'échec les mettent dans une position beaucoup plus confiante face à l'avenir. Ce que nous allons aborder dans le paragraphe suivant.

En effet, pour un deuxième groupe de participants, il y a un second type de déclassement, que nous pouvons qualifier de déclassement négocié, qui est caractérisé par un sentiment d'infériorité dans la société d'accueil. Cependant, ces travailleurs qualifiés cherchent une façon de justifier la situation dans laquelle ils se trouvent. Ils essaient de rationaliser le déclassement, ils souhaitent s'intégrer socialement et à tout prix (*l'intégration assurée*), ils refusent l'échec. Ils ont beaucoup de confiance dans leur démarche et élaborent des stratégies. Ils n'ont aucun malaise à demander de l'aide et à fréquenter les institutions

qui sont là pour les aider. Ils ont beaucoup de confiance pour retrouver leur statut. C'est le cas de Georges et de Joana :

George : Moi je savais très bien que je n'allais pas longtemps là-dedans, parce que ça, c'était dans ma tête. Je dois trouver quelque chose pour très peu de sous, pour pouvoir faire mon cheminement... C'est pour ça, je vais trouver n'importe quoi, je vais le prendre. Je sais que je viens d'Haïti, mon objectif était clair, je dois aller à l'école.

Joana : ...des fois-là, heu, oui on dit que oui, je suis comptable, ingénieur, médecin, mais est ce que la qualification que tu as, est-ce que c'est adapté à l'objectif canadien. Oui, tu es Tunisien, Haïtien, etc., et grand docteur, grand médecin et grand ingénieur, mais est-ce que la qualification que tu as est adaptée au modèle tunisien, est-ce que toi-même tu es adapté au modèle canadien. Des fois-là, c'est ça qui est difficile pour les gens-là, c'est de pouvoir s'adapter au modèle canadien. Et, c'est à ça que les gens sont, sont confrontés, c'est que, ils pensent si j'étais bon dans mon pays, oh oui pourquoi, ils ne peuvent pas me prendre comme ça. Oui, tu es adaptée, tu es parfait pour ton pays, mais il faut une conversion, d'abord, une conversion, pour pouvoir rentrer dans les objectifs, heu, canadien. Donc, c'est cette conversion que les gens, heu, ils ne sont pas capables de, ils ont des clics dans leur tête. Et lorsque qu'ils rencontrent des refus, ils sont fâchés, etc., mais l'affaire c'est quoi, bon la plupart du temps c'est quoi, c'est juste d'obtenir un papier d'étude canadienne, une fois que tu as ce papier-là, bon ça justifie que tu es passé dans le moule canadien et que tu es adapté, tu as reçu la formation qui est adaptée aux objectifs.

Pour les travailleurs qualifiés qui expérimentent un déclassement négocié, nous avons remarqué dans leur discours une forme d'auto-déclassement. La personne se disqualifie elle-même. Face aux divers obstacles systémiques rencontrés sur le marché du travail, ils choisissent délibérément de se déclasser pour acquérir de l'expérience et progresser petit à petit. Ils font abstraction de leurs compétences prémigratoires, comme à un niveau équivalent à secondaire V, pour avoir plus de chances. Cette stratégie de présentation de soi est employée afin qu'un employeur les accepte pour un poste pour lequel ils sont surqualifiés. Ces deux répondants expliquent:

Pour moi, ce n'était pas un problème, car l'objectif m'était clair, je savais que c'était une activité pour passer le temps; comme j'étais venu ici pour étudier, je n'avais aucune déception et mon objectif

était de réaliser ma maîtrise... Alors, ce fut une activité passe-temps qui me permettait de gagner un peu d'argent. C'est comme si je jonglais un peu avec un ballon. Durant mon expérience de travail, j'étais très à l'aise avec eux et je me suis montré entièrement, tel que je suis. Donc, je n'ai eu plus aucune animosité dans mes emplois...(Gérôme)

...le système ici c'est tellement différent par rapport à chez nous, ça fonctionne en fonction, de ce que vous avez acquis comme expérience, tu vas commencer dans le bas niveau et tu dois commencer à prendre de l'échelon, mais tu ne peux pas commencer top niveau, ça prend des expériences, c'est un petit moment d'apprentissage, ça me prenait un petit temps pour comprendre le système, il ne faut même pas penser à ton diplôme (Georges).

Par ailleurs, les travailleurs qualifiés qui ont vécu une expérience de déclassement intériorisée continuent de s'identifier avec fierté à leur identité prémigratoire, même s'ils sont dans des emplois généraux. Cette situation génère plus de souffrance quand cette identité professionnelle est cristallisée et sert de point d'ancrage dans la présentation de soi, surtout lorsqu'il s'agit de rapport aux autres. Cependant, Joana donne son point de vue :

Ils ne voient pas comme si, hé, le futur et le long terme, ils ne voient pas quelque chose de plus solide au futur. Ils voient le maintenant, c'est l'image que je donne maintenant, c'est comme ça, qu'ils le voient. Donc, et puis parfois, c'est à partir de ce qu'ils font leur choix, etc., et puis, chaque personne ne juge pas, chaque personne fait son affaire, et puis voilà. (Joana).

A partir de cette position de Joana nous pouvons retrouver deux groupes distincts de participants. Toujours est-il de la façon qu'ils ont vécu l'expérience de déclassement. Dans l'autre partie on trouve Sylvain :

...j'avais à gérer des millions, des millions de gourdes et j'avais 300 à 400 enfants à gérer, des employés à gérer, des moniteurs, des responsables de programme, je participais dans des séminaires presque chaque mois dans de grands hôtels 3 étoiles, il n'y avait pas encore de 5 Étoiles en Haïti, je commence à réfléchir, mais c'est à cause du monsieur dont je te parle, à cause des humiliations, des difficultés, tout ce que je vivais avec lui. Je les rappelle à chaque fois que j'ai trouvé l'opportunité de leur dire que je ne suis pas n'importe qui. Je n'accepte pas n'importe quel traitement. (Sylvain).

En transformant ses représentations de soi, la personne cherche à construire une représentation intégrée d'elle-même et, en même temps à obtenir la reconnaissance d'autrui, ce qui nécessite chez eux des capacités stratégiques (Cardu et Sanschagrin : 2002)

En terme général, c'est ça. Ce n'est pas parce qu'on vous dit non, o oui! C'est parce que je suis une immigrante qui fait qu'on me déteste. Non, il faut d'abord faire vos preuves dans le but de prendre votre place. La reconnaissance, peut-être que oui tu vas l'avoir, OK. Mais ce n'est pas du premier coup OK (...). C'est la première chose! (Joana).

Pourtant, le projet migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne, a pris naissance dans une perspective de continuer leur trajectoire socioprofessionnelle. Le choix de venir s'établir au Québec n'était pas un simple hasard, ou simplement des raisons économiques. Ils voient de loin que, le Québec est cette terre d'opportunité et de continuité. La plupart d'entre eux avaient même la possibilité de s'établir dans d'autres pays. Mais derrière cette « image d'Épinal » que le Québec est, une terre d'accueil, d'immigration se cache le déclassement. En arrivant ici c'est le choc d'être exclu sur le marché du travail, de ne plus être capable de mettre à profit ses compétences dans la société d'accueil. Il y a toute une tension entre l'image de soi et le travail. Ils ne se reconnaissent plus dans le travail qu'ils accomplissent au sein de ces institutions. Pour ces deux participants, c'est même un choc.

De faire un choc, le choc aussi, c'est la façon dont on nous traitait, OK. La façon dont on nous traitait n'était vraiment pas intéressante. Donc encore une fois j'ai regretté. J'ai dit woaw, tchuiips, écoutez, il y a de cela quelques mois, j'étais dans un bon travail, OK. J'étais la reine, et puis j'ai passé, comme si, je me suis démêlée pendant 5 ans de ma vie pour venir ici au Canada pour un aller mieux et puis c'est ça, que je retrouve. Donc ça m'avait choquée, ça m'avait choquée. De toute façon, j'ai bon de septembre à début janvier, bon, je suis restée. Parce que, bon, il y avait la paie. (Joana).

...c'était de choc en choc, c'étaient des difficultés quand même parce qu'on n'est pas bien quand on n'est pas chez nous, d'autre difficulté on trouve des emplois qui n'étaient pas des emplois souhaités,

on le faisait juste pour survivre, ce n'étaient pas des emplois désirés, tout ça, c'étaient des choses qui venaient nous chercher dans nos émotions, dans notre tristesse, ce n'était pas facile. (Sylvain)

Malgré ce choc, les travailleurs qualifiés ne restent pas comme des agents passifs assujettis à une logique de survie. Ils entament tout un ensemble de stratégies suivant leur potentiel et avantages qui s'ouvrent à eux. Idéalement, à tout prix, la migration devrait se situer dans une logique de continuité de la trajectoire socioprofessionnelle. C'est certainement aussi le point de rencontre entre les travailleurs qui ont vécu le déclassement professionnel intériorisé et ceux qui ont vécu le déclassement professionnel négocié. Dans la partie suivante, nous allons voir d'abord, la stratégie de reconstruction identitaire, ensuite, le processus de subjectivation qui amènera les travailleurs qualifiés à des états de sujet.

### **3) La reconstruction identitaire à la croisée de l'intégration disqualifiante et de la subjectivation.**

Face à ces situations de rupture professionnelle, les travailleurs qualifiés entreprennent diverses stratégies afin de retrouver leur statut prémigratoire. Cette problématique se pose dans la littérature scientifique, sur les modalités de reconnaissance et de justice qui sont en jeu pour des groupes minoritaires, exploités et demandant une meilleure reconnaissance. Une tension illustrée dans le débat opposant les deux philosophes, Nancy Fraser et Axel Honneth (Forgues, 2011)<sup>11</sup>. Il est question de reconstruction identitaire dès qu'il y a un rapport dominant/dominé et que le groupe dominé ne dispose pas des conditions idéales pour participer à la vie sociale ni pour s'épanouir et actualiser son identité (Forgues, 2011). Ces

---

<sup>11</sup> Le débat entre Nancy Fraser et Axel Honneth porte sur la question d'une définition de la justice démocratique au principe de nos jugements politiques. Ils confrontent leurs conceptions de la justice sociale et pointent les limites de l'économicisme qui confère un rôle central au paradigme de la redistribution.

recherches concernent le plus souvent, des groupes comme les Juifs, les Autochtones, des esclaves noirs américains et autres. Rares sont les recherches qui concernent les groupes de minorités visibles dans un contexte de migration. La domination peut prendre différentes formes : politique, culturelle, économique. Conséquemment les groupes peuvent varier, leurs revendications et stratégies aussi.

Les stratégies identitaires se définissent comme des procédures mises en œuvre de façon consciente ou inconsciente par un acteur, individuel ou collectif pour atteindre une, ou des finalités. Les finalités, ici, résident dans l'insertion et la reconnaissance, dans la continuité, et ce, malgré les barrières (Cardu, p.92). Le postulat qui se cache derrière ce concept est que tout individu est à la recherche d'une estime de soi positive (identité positive) et que son appartenance à des groupes sociaux en dépend. Quand cette identité est dévalorisée ou remise en question, l'individu recourt à des stratégies identitaires pour la restaurer (Amin, 2012). En conséquence, trois types de stratégie sont possibles : la compensation matérielle, la meilleure reconnaissance des droits et la recherche d'une identité plus assurée et jugée plus authentique ou plus conforme à leur identité d'origine méprisée, niée et inutilisée, d'où cette notion de reconstruction identitaire. Dans notre contexte de recherche, c'est cette dernière stratégie qui nous intéresse, par rapport aux démarches des travailleurs qualifiés haïtiens. Accepter de rentrer dans des emplois généraux, faire des économies, les travailleurs qualifiés ont comme principal objectif de retourner à l'école.

Ah ouais, et des économies très serrées OK (rire). Oui je dois le dire, très serrées OK, pour comme si, dès que j'avais ma paie, j'avais une portion que je changeais en dollars américains, OK. Et puis, j'ai accumulé, accumulé, au fur et à mesure. Pendant mes cinq ans, Écoute, à chaque paie, je peux te dire que je n'ai jamais raté une paie sans avoir fait des économies en dollars en américain. Donc j'avais déjà un certain montant qui était déjà là. Donc, c'est ce montant-là, que j'ai utilisé pour pouvoir financer une partie de mes études...(Joana)

Mais je m'attendais déjà à ça, on m'avait dit ça, je dois étudier. Je me suis dit c'est sûr que je ne vais jamais trouver un emploi dans mon domaine de mécanique. Parce que je n'ai pas l'expérience québécoise. C'est pour cela que j'ai pris n'importe quoi là où on ne me demande pas d'expérience, pour essayer de faire un peu d'expérience. Ben, c'est la vie au Québec, comme je vous ai dit tantôt, il faut essayer, il faut enlever tout ce que tu avais déjà en tête, pour essayer d'apprendre dans la société, d'apprendre comment ça fonctionne, d'apprendre, si vous ne faites pas ça, vous allez toujours être déçu, si vous avez des idées préconçues d'Haïti, avec ces idées-là, c'est sûr que vous allez être déçu. C'est que tout le monde qui pense ça, ils sont déçus. Alors moi, je n'ai pas gardé ces idées préconçues là, j'ai essayé d'apprendre dans la société...(George)

J'ai fait de mon mieux OK. Et puis, ce n'est pas que n'importe quoi que je vis, et puis c'est je suis bien, non. Je peux faire la différence entre une situation qui est bonne pour moi et une situation qui est mauvaise, tu vois. Mais c'est juste que je n'avais pas imaginé une situation, au préalable, des affaires supers géniales, oh oui, château, des affaires comme ça, non non. C'est juste que oui présentement, la vie que j'ai menée, ça me permet de vivre décemment, tu vois. Et ça, ça me satisfait. Tu vois...(Ralph).

Comme nous pouvons le voir dans ces derniers propos, tous nos participants ont fait un retour aux études après avoir vécu leur intégration disqualifiante. Nos entrevues menées auprès des travailleurs qualifiés ont permis de confirmer que le retour à l'école a été le seul moyen qui leur a permis d'accéder à des emplois satisfaisants sur le marché du travail.

#### **4) Du sujet à la subjectivation**

##### **Le processus de subjectivation : développement du pouvoir d'agir.**

Comme nous venons de voir, dans les trois dimensions de l'expérience chez Dubet (1995) qui sont : l'intégration, les stratégies et la subjectivation. Cette dernière partie présente la logique de subjectivation. Rappelons que, le sujet c'est la volonté d'un individu d'agir et d'être reconnu comme acteur, selon Touraine. Il n'est pas possible de résumer le sujet à son rôle social ou à sa fonction dans une soi-disant société intégrée (Touraine, 1992 p. 242). Ce que l'auteur appelle « acteur » s'insère certes dans divers réseaux et structures préexistantes

de relations sociales, mais ils les transforment à plus ou moins grande échelle donnant ce faisant un sens à son histoire a son vécu personnel (p.243).

Considérant l'objectif de notre recherche, qui est l'étude de l'individu moderne dans un contexte d'immigration. Il s'agit pour nous de comprendre et analyser l'expérience migratoire vécue par les travailleurs qualifiés haïtiens, immigrés dans la grande région de Montréal et ayant 5 à 10 ans de résidence. Il nous semble que cette définition est bien plus appropriée et nous permettrait de mieux circonscrire l'expérience migratoire vécue par nos participants. Comment sont-ils arrivés à devenir sujets? Nous nous attèlerons ici à voir le concept de subjectivation comme l'émancipation de l'individu. En effet, c'est à travers cette logique de subjectivation que les travailleurs qualifiés se construisent comme acteurs qui peuvent ou non faire des choix, s'inscrire dans des logiques d'actions et créer leur propre émancipation. C'est le processus par lequel se construit et se transforme la conscience des acteurs, à partir de laquelle ils prennent des décisions. Cette subjectivation conduit vers le sujet capable d'agir, car capable de se penser comme acteur et de trouver les modalités du passage à l'action (Wieviorka, 2012).

De ce fait, la subjectivation est ce qui se produit lorsqu'un sujet investi dans un projet ou une action, est en mesure de prendre conscience du fait que sa subjectivité se transforme, que ses aptitudes changent et, qu'au terme de cette dite action il en ressort substantiellement *autre* (Fazazi, 2017). Dans le cadre de notre recherche, elle prend la forme d'une distanciation critique par rapport à leur intégration, leur déclassement professionnel et aussi par une volonté manifeste de retrouver une identité professionnelle au Québec. De ce fait, la majorité de nos répondants enclenche un processus de transition professionnelle en voulant favoriser leur « intégration assurée ». C'est le cas de Ralph qui mentionne :

...Venir établir ici et ne pas aller à l'école pour apprendre un métier, est un échec total. Les gens qui arrivent ici devrait avoir en tête, la réussite passe par l'école, mais pas par votre diplôme venant d'Haïti. Il faut être très intelligent pour savoir cela. Même si vous avez la compétence correspondant à votre diplôme, même si vous être qualifié, il y a toujours une mise à jour à faire pour pouvoir mieux intégrer la société. (Ralph).

**C'est cette même réalité que Joana nous explique en ses propres mots :**

...Parce que moi-même dans ma tête, je me suis dit, le papier haïtien, je ne vais pas me servir de ce papier-là. Je reprends la base canadienne. Et puis, il y a des gens-là, qui contestent mon choix, patate patate, oh oui tu aurais pu aller faire une maîtrise. Oui, moi-même je voulais recommencer avec la base canadienne. Donc baccalauréat, ensuite, le timing, je pense que le timing était bon aussi, parce que, pendant que je terminai avec ma dernière session, bon je commençais à regarder des offres d'emploi, qui était cette fois-ci, dans mon domaine d'étude. Ok.

Comme nous venons de le voir, le processus de subjectivation est entendu dans la recherche comme la construction de soi d'un individu en tant qu'être singulier mu par la volonté de penser et d'agir par soi-même, de construire sa propre existence, sans que cela ne lui soit imposé par la tradition, par la société ou par les règles de la vie collective (Melluci 1980, Touraine 1995, Dubet 1994, Martucelli 2006).

Pour que ce processus soit bel et bien émancipateur, non seulement l'individu acquiert des habiletés nouvelles, mais il a aussi et surtout le sentiment d'avoir développé la capacité d'avoir une emprise sur sa vie ainsi que l'envie de s'extirper de l'arbitraire de sa volonté. Sans pour autant devenir une nouvelle personne au sens ontologique du terme, cet individu se sent radicalement *autre*.

## Conclusion

Cette thèse de maîtrise en sociologie porte sur l'expérience du déclassement professionnel en contexte migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ayant 5 à 10 ans de résidence au Québec, plus particulièrement à Montréal. En effet, nous avons élaboré la problématique de recherche non seulement par rapport à notre expérience personnelle en emploi, les obstacles rencontrés sur le marché du travail; mais aussi en se basant sur les travaux de recherches incluant les statistiques et les politiques de l'immigration concernant l'intégration des travailleurs qualifiés sur le marché de l'emploi. À la suite de l'élaboration de la revue de la littérature, nous avons mis de l'avant que les effets de l'immigration sur l'expérience sociale des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne sont un *fait social complexe* et, surtout, rarement abordé à partir de leur vécu et point de vue. Nous avons constaté que le projet migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne est imbibé d'une vision illusoire, car ces immigrants s'attendaient et continuent de s'attendre à ce que leurs connaissances, qualifications et compétences socioprofessionnelles soient valorisées à travers le processus de développement social, culturel et économique de la société québécoise.

Tel que mentionné précédemment, nous avons mobilisé l'approche subjectiviste de la migration comme cadre théorique conceptuel et l'expression « projet migratoire » en tant qu'outil descriptif et analytique dans le but de bien comprendre la trajectoire migratoire de tous les participants de la recherche. Cela nous a permis de décrire le profil ainsi que les vécus et expériences des répondants de la recherche au prisme de leurs dispositions. D'où l'importance de l'usage de la fiche Ageven permettant aux participants de se situer non

seulement dans une logique de soi à soi, mais aussi, et surtout dans l'environnement (société d'accueil) dans lequel ils se trouvent. Par ailleurs, la démarche méthodologique exploratoire et qualitative a reposé sur des entretiens semi-dirigés réalisés virtuellement avec le libre consentement des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne ayant 5 à 10 ans de résidence au Québec et l'utilisation de la fiche « Ageven ». Cela nous a amené à prendre en compte des considérations éthiques et déontologiques nous permettant de ne pas concevoir les participants comme des « agents passifs » dépourvu d'aucune réflexivité. En ce sens, l'expérience vécue comme l'intégration, les stratégies déployées ainsi que leur processus de subjectivation constituent de véritables matériaux, tel qu'ils les mettent en mot, à travers le processus de la compréhension de leur vécu. Cette démarche, se veut essentiellement inductive et repose sur le discours des participants afin d'extraire les thèmes essentiels permettant de décrire et de mieux appréhender leur vécu à l'aide de l'analyse *Nvivo*.

À travers nos résultats, cette thèse de maîtrise apporte un début de compréhension sur le déclassement professionnel dans le contexte québécois. Il s'agissait d'explorer le projet migratoire au prisme de l'expérience migratoire des participants. Les résultats nous ont permis de voir comment l'action de migrer et les expériences qui suivent alimentent et transforment le projet migratoire tout en mettant à l'épreuve les possibilités d'action des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne à Montréal. Elle part de la planification du voyage, le décollage et les démarches d'intégration des participants, des obstacles rencontrés aux défis vécus ainsi qu'aux facteurs qui participent à l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne à Montréal. Il est important de rappeler que cette recherche entendait à mieux comprendre l'expérience du déclassement professionnel de nos participants, le sens qu'ils donnent à ce phénomène. Elle nous a permis de dégager leur

expérience vécue qui résulte d'une co-construction entre l'individu et la société (paradigme constructiviste et interprétatif). Elle remet en lumière une façade de la réalité des travailleurs qualifiés, qui perçoivent très mal leur expérience du déclassement professionnel alors qu'ils sont sélectionnés sur la base de leurs connaissances, leurs diplômes pour venir s'établir dans la province. Le constat de cette étude montre que cette expérience est parsemée d'embûches, d'obstacles, de déceptions dès qu'il s'agit d'intégration sur le marché du travail. Pourtant, dans le processus de mise en branle du projet migratoire, ils pensaient une fois arrivés au Québec pouvoir trouver un emploi correspondant à leurs domaines de compétences. Dans cette situation, ceux-ci doivent nécessairement passer par une transition professionnelle au Québec pour pouvoir intégrer le marché du travail.

Notre recherche nous a permis, aussi, de comprendre que l'expérience du déclassement professionnel n'est pas seulement le fait d'occuper un emploi qui ne correspond pas à votre compétence. Il se manifeste aussi par une crise identitaire et l'affaiblissement des liens sociaux, plus particulièrement le rapport aux autres dans le milieu de l'emploi. Il engendre une « souffrance morale ». D'une personne très valorisée là-bas, à une personne dans des emplois très dévalorisants ici, les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne au Québec ont le sentiment d'être socialement rabaissés sur le marché du travail, surtout lorsqu'il s'agit de leur expérience en premier emploi.

Malheureusement, l'importance économique, la vision economiciste, des programmes migratoires destinés spécifiquement aux travailleurs qualifiés est de plus en plus clairement établie. Celle-ci s'exprime non seulement pour le pays d'accueil auquel ils apportent leur force de travail et abaissent donc le coût de la main-d'œuvre, mais aussi pour les pays d'origine, par le biais des transferts des fonds (Piguet, 2009 : 2). Le piège qu'il y a

dans cette vision économiciste de la migration, c'est que si l'on décide de migrer, c'est fondamentalement et avant tout par nécessité immédiate de répondre à ses besoins matériels et à ceux et celles de ses proches et surtout de la famille (Garneau, 2022). De ce point de vue, le travail salarié constitue le principal outil qui peut mesurer le processus d'intégration socioprofessionnelle des migrants au détriment d'un véritable questionnement sur la qualité du travail et l'(in)adéquation pouvant exister entre les qualifications requises pour accéder à un emploi et les diverses formes de compétences dont les migrants travailleurs sont dotés.

Dans ce contexte, notre outil d'analyse, le projet migratoire, s'avère important et pertinent, parce qu'il pose la question même de l'intentionnalité de nos participants. De plus, il nous a permis d'aller au-delà de la vision réductrice des déterminants de la migration proposée par la théorie micro-économique. Un tel outil nous donne la possibilité de développer une vision en amont du parcours, l'aspiration des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne *avant, pendant* et *après* le processus de planification et d'organisation de leur déplacement pour atterrir au Québec.

Cependant, comme toutes recherches dans le domaine des sciences sociales, cette thèse de maîtrise en sociologie comporte certaines limites. En effet, il convient de rappeler que notre recherche aurait gagné en profondeur si le point de vue des acteurs politiques, de l'administration publique, des responsables d'entreprise avait été présent. Cela étant dit, il reste beaucoup d'autres terrains à explorer. Par ailleurs, il est aussi nécessaire d'aller documenter la réalité des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne après avoir obtenu un diplôme québécois Leur maintien en emploi est un sujet qui mérite d'être exploré également. De plus, il serait pertinent d'aller investir d'autres pistes, explorer d'autres terrains comme leur intégration dans les régions, les autres villes du Québec pour les recherches futures. Il

serait aussi intéressant d'explorer d'autres pistes avec d'autres populations non racisées. En outre, d'autres recherches peuvent explorer un groupe suffisamment important de participants pour voir si les résultats seront les mêmes.

Un échantillon de 6 personnes (cinq hommes et une femme) ne suffit pas pour généraliser les expériences vécues par les travailleurs qualifiés d'origine haïtienne et ne permet pas la prise en compte de la perspective genrée. Toutefois, il faut signaler que la surreprésentation des hommes peut être expliqué par le fait que la majorité des femmes qui arrivent au Canada comme immigrantes économiques sont des conjointes accompagnant des demandeurs principaux. De ce fait, elles ne sont pas sélectionnées par le système d'immigration de la même façon que le sont les demandeurs principaux (Bonikowska et Hou : 2017). Une autre limite particulièrement majeure dans ce type de recherche réside dans le temps apparemment restreint considéré pour capter et analyser des informations venant d'un sujet aussi complexe qu'est la migration. Une recherche longitudinale serait plus appropriée pour explorer le processus de déclassement professionnel des travailleurs qualifiés d'origine haïtienne, car le projet migratoire n'est pas un continuum fermé.

Malgré tout, nous estimons que notre démarche théorico-conceptuel et méthodologique reste et demeure pertinente en raison des objectifs que nous avons fixé au départ. C'est dans une intention de respecter l'expérience vécue de façon singulière de chaque participant que notre recherche a pris tout son sens.

## BIBLIOGRAPHIE

- Amazan, W. M. (2015). Immigration et insertion professionnelle : Le cas des Haïtiens arrivés au Québec après le tremblement de terre de 2010. [Recherche]. Université de Montréal.
- Ambrosetti, E., & Tattolo, G. (2008). Le rôle des facteurs culturels dans les théories des migrations. In Démographie et cultures (Actes du Colloque de Québec 2008) (pp. 4-16). AIDELF.
- André, C. (1989). L'État faible: Haïti et République dominicaine. Les Éditions.
- Antoine, P., Bry, X., & Diouf, P. D. (1987). La fiche AGEVEN: un outil pour la collecte des données rétrospectives. *Techniques d'enquête*, 13(2), 173-181.
- André, P. (2017). La fuite des cerveaux et du capital humain ne peut être un plan de bonne gouvernance. Ayibopost. <https://ayibopost.com/la-fuite-des-cerveaux-et-du-capital-humain-ne-peut-etre-un-plan-de-bonne-gouvernance/>
- Bachand, O. (2017). Montréal peine à intégrer ses immigrants au marché du travail. *Radio Canada.ca*.
- Batiste, C., & Zhu, N. (2016a). Les immigrants sur le marché du travail canadien : Double peine pour les non-Occidentaux ? *Diversité urbaine*, 14(2), 123-146.  
<https://doi.org/10.7202/1035428ar>
- Beausoleil, B. et B., & Belanger. (2019). 2018 Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2007 à 2016 ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (Gouvernemental N° 978-2-550-83379-6; p. 76).  
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

- Becker, G.S. et Tomes, N. (1986). Human capital and the rise and fall of families. *Journal of Labor Economics*, 4(3), 1-39. [10.1086/298118](https://doi.org/10.1086/298118)
- Béji, K., & Pellerin, A. (2011b). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : Le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles*, 65(4), 562-583. <https://doi.org/10.7202/045586ar>
- Bélangier-Dumontier, G. (2017). Être réfugié au Québec: Une phénoménologie de l'exil. *Revue québécoise de psychologie*, 38(3), 5-31.
- Bélangier, A., & Vézina, S. (2016). L'impact de la connaissance des langues officielles, du niveau de littératie et du pays d'origine sur le risque de surqualification au travail des immigrants canadiens. *Cahiers québécois de démographie*, 45(2), 145- 166.
- Bellemare, F. A. (2011). Migrations et fuite des cerveaux dans les économies insulaires caribéennes: éléments de réflexion. *Études caribéennes*, (16).
- Benjamin, F., Dir. (2012). *Le St-Michel des Haïtiens*. Montréal : CIDIHCA
- Bernard, P. (2002). *Immigration: le défi mondial*. Gallimard.
- Biron, M. (s. d.). Recours au programme d'aide sociale par les immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés : Échec ou transition dans le processus d'intégration? Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, 45 p. 52.
- Blain, M.-J. (2005). Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides : Déclassement professionnel et stratégies identitaires. *Les Cahiers du Gres*, 5(1), 81. <https://doi.org/10.7202/010881ar>
- Boltanski, L., Chiapello, E., 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard, Paris.

- Boulet, M. (2016). L'intégration des immigrants au marché du travail à Montréal : Défis, acteurs et rôle de la Métropole. (N° 2016RP-11; p. 69). CIRANO.
- Boulet, M., & Boudarbat, B. (2011). La qualité d'emploi des immigrants ayant un diplôme postsecondaire canadien. *Diversité canadienne*, 8(5), 46-51.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social : notes provisoires. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3, 2-3.
- Bourdieu, P. (1983). Economic capital, cultural capital, social capital. *Soziale-Welt, Supplement*, 2(13), 183-198.
- Bourdieu, P. (1985). The forms of capital. In J.G. Richardson (dir.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (p. 241-258). New York, NY : Greenwood.
- Bourdieu, P. (1986). Habitus, code et codification. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 64(1), 40-44.
- Bourdieu, P. (2017). Sociologie générale, vol. 2. Cours au Collège de France (1983-1986). Média Diffusion.
- Bourdieu, P., 1980. Le capital social, notes provisoires. Actes de la recherche en sciences sociales, janvier, 2–3. DOI : [10.3917/idee.169.0063](https://doi.org/10.3917/idee.169.0063)
- Castel, R. (1995). Les pièges de l'exclusion. *Lien social et Politiques*, (34), 13-21.
- Chamozzi, F. (2009). Risques de l'immigration et déclassé professionnel. *Hommes & migrations. Revue française de référence sur les dynamiques migratoires*, (1281), 112-121.

- Charles, J. (2022). Exode des cerveaux d'Haïti : les jeunes instruits quittent le pays aussi vite qu'ils le peuvent. Haiti Liberté. <https://haitiliberte.com/exode-des-cerveaux-dhaiti-les-jeunes-instruits-quittent-le-pays-aussi-vite-quils-le-peuvent/>
- Chicha, M.-T., & Charest, É. (2008). *L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal* (p. 64). Montréal: l'Institut de recherche en politiques publiques (IRPP).
- Christian, R. (2019). François Legault veut davantage d'immigrants français. *Le Devoir*. Consulté à l'adresse <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/545955/en-visite-officielle-en-france>
- Coleman, J. S. (1987). The relations between school and social structure. In *The social organization of schools: New conceptualizations of the learning process* (pp. 177-204). Boston, MA: Springer US.
- Coleman, J. S. (1987). The Relations between School and Social Structure. In M. T. Hallinan (dir.), *The Social Organization of Schools: New Conceptualizations of the Learning Process* (p. 177-204). New York, NY: Plenum.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, S95-S120. [10.1086/228943](https://doi.org/10.1086/228943)
- Coleman, J., 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology* 94, 95–210. DOI : [10.1086/228943](https://doi.org/10.1086/228943)
- Coleman, J., 1990. *Foundations of Social Theory*. Harvard University Press, Cambridge, pp. 1–83.
- Coleman, J.S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press.

- Côté, J-G. *et al.* (2017). Le vieillissement de la population et l'économie du Québec, Montréal, Institut du Québec, 2017.
- De Georgis, F. D. C. (2016). Parcours d'insertion d'immigrants travailleurs qualifiés et transitions professionnelles vers de nouveaux domaines de formation. UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL.
- De Wenden, C. W. (2010). *La question migratoire au XXIe siècle*. Migrants, réfugiés et relations internationales. *Lectures, Les livres*.
- De Wenden, C. W. (2017). *L'immigration*. Paris : Eyrolles.
- Deschenaux, F., & Association pour la recherche qualitative. (2005). Introduction à l'analyse qualitative informatisée à l'aide du logiciel QSR Nvivo 2.0. ARQ.
- Direction générale du trésor. (2023). Haïti, indicateur et conjoncture. Ministère de l'économie des finances et de la souveraineté industrielle et numérique. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/HT/indicateurs-et-conjoncture#:~:text=Le%20PIB%20r%C3%A9el%20s'est,et%20des%20perturbations%20d'approvisionnement>.
- Dubar, C. (2000). La socialisation. Construction des identités individuelles et collectives.
- Dubet, F. (1994). Dimensions et figures de l'expérience étudiante dans l'université de masse. *Revue française de sociologie*, 511-532.
- Dubet, F., & Martuccelli, D. (1996). Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école. *Revue française de sociologie*, 511-535.
- Dubet, F., & Martuccelli, D. (2014). *À l'école. Sociologie de l'expérience scolaire*. Média Diffusion.

- Dubreuil, B., Marois, G., & Dubreuil, B. (2011). *Le remède imaginaire: pourquoi l'immigration ne sauvera pas le Québec*. Editions du Boreal.
- Dumora, B., Aisenson, D., Aisenson, G., Cohen-Scali, V., & Pouyaud, J. (2008). Les perspectives contextuelles de l'identité. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (37/3), 387-411.
- Fazazi, H. (2018). La subjectivation en contexte de mobilisation sociale: l'individu engagé au sein des organisations politiques chez TW Adorno et Alain Touraine.
- Ferrer, A., Riddell, W. C., & Green, D. A. (2004). *The effect of literacy on immigrant earnings* (Vol. 89). Ottawa: Statistics Canada.
- Filip, R. P., Beauvais, B., Benzakour, C., & Laur, E. (2018). 2013-2017 PORTRAIT de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration. Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (Gouvernemental N° 978-2-550-81308-8; p. 106). Quebec: ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- Flap, H. (2004). Creation and Returns of Social Capital. S. 3-23 in Henk Flap und Beate Völker (Hg.), *Creation and Returns of Social Capital*.
- Forgues, É. (2011). La (re) construction identitaire à la croisée de la reconnaissance et de la subjectivation. *Politique et Sociétés*, 30(3), 3-21.
- Frank, K., Statistique Canada, & Direction des études analytiques. (2017). *Surqualification et satisfaction à l'égard de la vie chez les travailleurs immigrants et non immigrants au Canada*. Consulté à l'adresse [http://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly\\_acquisitions\\_list-ef/2017/17-](http://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly_acquisitions_list-ef/2017/17-)

[18/publications.gc.ca/collections/collection\\_2017/statcan/11f0019m/11f0019m2017393-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/statcan/11f0019m/11f0019m2017393-fra.pdf)

Garneau, S. (2022). *Migration et classement social: enquête auprès de migrants marocains au Québec*. Les Presses de l'Université de Montréal.

Gerard, L. (2017). État des lieux de l'enseignement supérieur en Haïti. Consulting - Enseignement supérieur. <https://cooperationuniversitaire.com/2017/05/03/etat-des-lieux-de-lenseignement-superieur-en-haiti/>

Gilardi, B. (2008). Serge Paugam, Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. *Lectures*.

Giordano, Y. (2003). *Conduire un projet de recherche: une perspective qualitative*. Editions Ems.

Girard, M., Smith, M., & Renaud, J. (2008). Intégration économique des nouveaux immigrants: adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration. *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, 33(4), 791-814.

Goffman, E., & Kihm, A. (1973). *La mise en scène de la vie. quotidienne* (Vol. 2). Paris: Editions de minuit.

Gourcy, C. D. (2013). *Partir, rester, habiter : Le projet migratoire dans la littérature exilaire*. *Revue européenne des migrations internationales*, 29(4), 43-57. <https://doi.org/10.4000/remi.6631>

Gourcy, C. D. (2013). Partir, rester, habiter: le projet migratoire dans la littérature exilaire. *Revue européenne des migrations internationales*, 29(4), 43-57.

Gouvernement du Québec. (2016). La planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019.

Hector, M. et Hurbon, L. (2009) Genèse de l'État haïtien 1804-1859, Paris, Editions de la maison des sciences de l'Homme, Edition en Haïti : Presses nationales.

Hector, M. et Hurbon, L. (2014). *Les partis politiques dans la construction de la démocratie en Haïti*. IDEA (Institut International pour la Démocratie et l'Assistance Électorale).

Houle, F., & Roux, D. (2012). Le droit des professionnels et des gens de métier qui ont le statut de résident permanent de gagner leur vie au Québec en vertu de l'article 6 (2) (b) de la Charte canadienne des droits et libertés. *Les Cahiers de droit*, 53(1), 79-108 . <https://doi.org/10.7202/1007826ar>

<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1016838/integration-immigrants-marche-travail-emploi-etude-montreal-diplome-economie>.

Imaine, S. (2014). *La fiche Ageven: entre outil de collecte des biographies et outil de prévention*. Piste de réflexion sur la prévention de comportements à risque à l'adolescence par l'auto-réflexion.

Jabouin, E. (2012). Haïti, en situation post-séisme: quelques effets de la catastrophe du 12 janvier 2010 sur la population locale. *Études caribéennes*, (17).

Jean-Christophe Dumont (OCDE) et Olivier Monso (CREST-Université de, & Paris-I). (2007). *Adéquation entre formation et emploi : Un défi pour les immigrants et les pays d'accueil*.

Jean-Claude Icart. (2004). *Le Québec et Haïti : Une histoire ancienne*. caps aux diamants.

- Jouret, D., Demonty, B., Desmet, H., & Pourtois, J. P. (2006). Le vécu migratoire des familles. De l'imaginaire migratoire à la quotidienneté de demandeurs d'asile. *Born, M., Deccache, A., Desmet, H., Humblet, P., Pourtois, JP., Recomposer sa vie ailleurs. Recherche-action auprès des familles primo-arrivantes, L'Harmattan, Paris, 71-98.*
- Kamanzi, C., Zhang, X. Y., Deblois, L., & Deniger, M. A. (2007). L'influence du capital social sur la formation du capital humain chez les élèves résilients de milieux socio-économiques défavorisés. *Revue des sciences de l'éducation, 33(1), 127-145.*
- Kamanzi, P. C. (2012). L'emprise des titres scolaires sur l'emploi chez les membres de minorités visibles: comparaison entre le Québec et l'Ontario. *Recherches sociographiques, 53(2), 315-336.*
- Knight Catherine. (2015). Les difficultés et les stratégies d'insertion en emploi des immigrants haïtiens dans la région d'Ottawa-Gatineau.
- Labelle, M., Larose, S., & Piché, V. (2002). Émigration et immigration : Les Haïtiens au Québec. *Sociologie et sociétés, 15(2), 73-88.* <https://doi.org/10.7202/001394ar>
- Lacroix, Guy. (2013). Enquête auprès des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés.
- Lalime, T. (2020). Une décennie après le séisme, une crise politique s'abat sur Haïti. Le devoir. <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/570676/une-decennie-apres-le-seisme-une-crise-politique-s-abat-sur-Haïti>
- Lallement, M. (2007). Le travail. Une sociologie contemporaine.
- Laur, E. (2019). 2018 Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2007 à 2016 Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

- (Gouvernemental N° 978-2-550-83379-6; p. 76). Québec: ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- Lenoir-Achdjian, A., & Morin, P. (2008). La situation socio-économique des minorités visibles et religieuses du Québec. *Sherbrooke, Canada: Université de Sherbrooke.*
- Lévesque, M., & White, D. (1999). Le concept de capital social et ses usages. *Lien social et politiques*, (41), 23-33.
- Lin, N. (1995). Les ressources sociales: une théorie du capital social. *Revue française de sociologie*, 685-704.
- Louis-Juste, J. (2004). Haïti : Jeunesse, Université et Société. Alter-Presses. <https://www.alterpresse.org/spip.php?article1554>
- Manigat, S. (1990). *Les partis politiques*, CRESDIP Dossiers, Pétion-Ville, Haïti.
- Martuccelli, D. (2006). Forgé par l'épreuve: l'individu dans la France contemporaine. Armand Colin.
- Martuccelli, D. (2017). La condition sociale moderne. L'avenir d'une inquiétude. Gallimard.
- Massey, D. S. (1987). Do undocumented migrants earn lower wages than legal immigrants? New evidence from Mexico. *International Migration Review*, 21(2), 236-274.
- Massey, D. S. (1987). Understanding mexican migration to the United States. *American Journal of Sociology*, 92(6), 1372-1403.
- Mazzella, S. (2016). Sociologie des migrations: Œ Que sais-je? ħ n° 3994. Que sais-je.
- Michel Lejeune et al. (2014). La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants

- qualifiés : Une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec.
- Misiorowska, M. (2012). Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec: qu'est-ce qu'une « intégration réussie »?
- Montgomery, et al. (2009). Pousser un chariot avec un baccalauréat sur le dos: trajectoires en emploi de jeunes immigrants récemment arrivés au Québec. Montréal: Éditions Vézina.
- Moreau, K. (2013). La situation institutionnelle de l'enseignement supérieur et universitaire en Haïti. *Haïti Perspectives*, 2(1), 14-16.
- Mouafo, F. (2014). Trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens de Montréal accédant à des fonctions socio-économiques valorisées. Université de Montréal, Montréal.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2016). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales- 4e éd. Armand Colin.
- Palardy, C. (2016). *2011-2015 Portrait Statistique L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes* (p. 100). Direction de la planification, de la recherche et des statistiques-Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- Parent, D., & Worswick, C. (2004). Qualifications et immigration: réforme de la grille d'admission du Québec et composition de la population d'immigrants s'établissant au Québec. CIRANO.
- Paul, B. (2008). Migration et pauvreté en Haïti : Impacts économiques et sociaux des envois de fonds sur l'inégalité et la pauvreté ? (p. 33). Haïti.

- Paugam Serge, « Science et conscience de la pauvreté », *L'Économie politique*, 2005/2 (no 26), p. 66-79. DOI : 10.3917/leco.026.0066. URL : <https://www.cairn.info/revue-l-economie-politique-2005-2-page-66.htm>
- Paugam, S., & Schnapper, D. (1991). *La disqualification sociale: essai sur la nouvelle pauvreté*. Paris: Presses universitaires de France.
- Paugam, S. (2014). *L'intégration inégale. Force, fragilité et rupture des liens sociaux*. Puf.
- Paugam, S. (2006). L'épreuve du chômage: une rupture cumulative des liens sociaux?. *Revue européenne des sciences sociales. European Journal of Social Sciences*, (XLIV-135), 11-27.
- Peugny, C. (2008). *La mobilité sociale descendante : L'épreuve du déclassement* [Thèse]. Institut d'Études Politiques de Paris.
- Piché, V. (2013). *Les théories de la migration* (Vol. 1). Ined.
- Piché, V. (2013a). Les théories migratoires contemporaines au prisme des textes fondateurs. *Population*, 68(1), 153. <https://doi.org/10.3917/popu.1301.0153>
- Picot, W. G., & Sweetman, A. (2004). *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles*. Statistique Canada, Études analytiques.
- Pierre Alfred. (2014). Migration haïtienne état des lieux sur une problématique.
- Pierre-Olivier Ménard, F., & Anne-Marie Fadel. (2013). Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012. 29.
- Piguet, E. (2009). Migration et travail décent. *International journal on multicultural societies (IJMS)*, 11(1), 36-50.
- Pinsonneault, et al. (2010). Recours au programme d'aide sociale par les immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés : échec ou transition dans le processus

- d'intégration?, Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, 45 p
- Plascencia, J. (2005). Tres visiones sobre capital social: Bourdieu, Coleman y Putnam. *Acta republicana: política y sociedad*, 4(4), 21-36.
- Prachi Mishra. (2006). *Emigration and Brain Drain : Evidence From the Caribbean*. IMF. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Emigration-and-Brain-Drain-Evidence-From-the-Caribbean-18662>
- Renaud, J., & Carpentier, A. (1994, January). New Immigrant Couples: Getting an Income. In *Unpublished paper, Economic Sociology Conference*.
- Renaud, J., & Tristan Cayn. (s. d.). *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Centre Interuniversitaire de Recherche en Analyse des organisations (CIRANO).
- Saint louis J M M. (s. d.-b). La situation des citoyens haïtiens parrainés au Québec après le séisme du 12 janvier 2010 en Haïti : Une étude exploratoire des expériences migratoires. 110.
- Saint-Armand, G. (2015). Partis politiques et comportement électoral des masses populaires dans les présidentielles Haïtiennes de 1990 à 2011. *Haïti perspectives* vol 4, n°3.
- Samedy, J.-B. M. (2002). *De La Democratie En Haiti*. New York; Ottawa: Legas.
- Sayad, A., & Bourdieu, P. (1991). *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité* (p. 292). Bruxelles: De Boeck Université.
- Schnapper, D. (2008.). *Intégration nationale et intégration des migrants : un enjeu européen*. 6.

Simmel, G. (1998). *Les pauvres [1907]*. Paris, puf.

Table Ronde. (2015). L'intégration de la nouvelle immigration à la société québécoise : Facteurs facilitants, difficultés et stratégies. Table ronde. *International Review of Community Development*, 31, 17-32. <https://doi.org/10.7202/1033776ar>

Taghlobi, M. (2012). Interaction entre capital humain et émigration : Le cas du Liban. 167

Touraine, A. (1995). Critique de la modernité. Paris, Fayard, 1992. *Comment sortir du libéralisme*.

Vachon, H. (2014). Le constructivisme: l'application d'un courant pédagogique en andragogie, ses avantages et ses limites. *le/the Journal*, 15.

Zlotnik Hania (2003) The global dimensions of female migration, *Migration Information Source*, <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=109>

Taghlobi, M. (2012). Interaction entre capital humain et émigration : Le cas du Liban. 167

Ville de Montreal. (2016). Coup d'oeil sur les immigrants nés en HAÏTI.

# ANNEXES

## 1) Formulaire de consentement



uOttawa

Faculté des sciences sociales  
Faculty of Social Sciences

École d'études sociologiques et  
anthropologiques / School of  
Sociological and  
Anthropological Studies

**Titre du projet:** Expériences migratoires et déclassement  
**professionnel:** le cas des travailleurs qualifiés haïtiens immigrés au  
Québec ayant 5 ans à 10 ans de résidence

Evenold SENAT  
Étudiant à la maîtrise en sociologie  
Faculté des Sciences Sociales  
Université d'Ottawa

André Tremblay, PhD  
Directeur et Professeur à l'Université d'Ottawa  
Responsable des études supérieures  
École des études sociologiques et anthropologiques  
FSS 10024, 613-562-5800 poste 1269 |

Titre du projet: Expériences migratoires et déclassement professionnel: le cas des travailleurs qualifiés haïtiens immigrés au Québec ayant 5 ans à 10 ans de résidence

**Invitation à participer:** Je suis invité(e) à participer à la recherche nommée ci haut qui est menée par Evenold SENAT dans le cadre de sa thèse de maitrise et supervisée par le professeur André Tremblay.

**But de l'étude:** Le but de l'étude est de comprendre et analyser l'expérience migratoire vécue par les travailleurs qualifiés haïtiens, immigrés au Québec et ayant entre 5 et 10 ans de résidence. De manière plus précise, nous voulons comprendre la manière dont les travailleurs qualifiés haïtiens au Québec, particulièrement à Montréal, organisent et représente subjectivement leur expérience de migration. Il s'agit pour nous de mettre la dimension subjective de ces acteurs au cœur de l'analyse du processus d'intégration.

À la lumière de notre problématique, nous formulons la question de recherche suivante : Comment les travailleurs qualifiés haïtiens déclassés vivent et perçoivent-ils leur expérience migratoire au Québec ?

**Objectif principal de recherche :** Notre démarche s'inscrit dans l'étude de l'individu moderne dans une perspective d'immigration. Celle-ci prend en compte les effets de l'immigration sur l'expérience de l'individu. Il s'agit pour nous de comprendre et analyser l'expérience migratoire vécue par les travailleurs qualifiés haïtiens, immigrés au Québec et ayant entre 5 et 10 ans de résidence.

**Objectif secondaire :** Saisir et expliquer le sens du phénomène de déclassement professionnel pour les travailleurs qualifiés haïtiens immigrés au Québec, particulièrement à Montréal.

**Participation:** Ma participation consistera essentiellement à prendre part à une entrevue enregistrée sur l'application zoom, et au remplissage d'une fiche « Ageven », qui durera entre 45 minutes à 60 minutes, avec le chercheur. Au cours de l'entrevue le chercheur me posera des questions qui ont rapport à mon parcours et mon expérience en tant que travailleur ou travailleuse qualifié(e)s ayant 5 à 10 ans de résidence au Québec, particulièrement à Montréal. L'entrevue se fera particulièrement via l'application Zoom, ou en cas de difficultés à utiliser cette dernière, on utilisera une autre application des réseaux sociaux que nous avons à déterminer ensemble et les formulaires par la poste ou par courriel. Je peux refuser de répondre à des questions et me retirer à la recherche ou mettre fin à l'entrevue et au remplissage de la fiche sans aucune pénalité. Je consens à ce que les entrevues seront enregistrés.

**Risques:** Je comprends que puisque ma participation à cette recherche implique de donner de l'information personnelle, il est possible qu'elle crée de l'inconfort émotionnel. Le chercheur, dans ce cas m'a donné l'assurance de minimiser ses risques notamment en me donnant la possibilité de ne pas répondre à toute question, de mettre fin à l'entrevue ou de me retirer de la recherche. J'ai reçu l'assurance du chercheur que tout se fait en vue de minimiser ces risques en me fournissant une liste d'organisme communautaire spécialisée en

cas d'aide, comme : Tel-aide, Racor Santé mentale, la maisonnée, la maison d'Haïti et le bureau de la communauté Haïtienne de Montréal bien connu dans la communauté Haïtienne.

**Bienfaits:** Ma participation à cette recherche aura pour effet de participer, d'une part à la réflexion critique sur les programmes québécois en matière d'immigration sur les travailleurs qualifiés. D'autre part, et aussi, participer à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs qualifiés au Québec, tout en faisant progresser la conscience sociale à propos de ce phénomène social.

**Confidentialité et anonymat:** J'ai l'assurance du chercheur que l'information que je partagerai avec lui restera strictement confidentielle. Je m'attends à ce que le contenu ne soit utilisé que pour analyser l'expérience migratoire des travailleurs qualifiés haïtiens à Montréal, selon le respect de la confidentialité. Seuls, Evenold SENAT et son superviseur de thèse, André Tremblay, auront accès à ces informations. Par ailleurs, l'anonymat est garanti de la façon suivante: un système sera mis en place pour rendre anonyme les données recueillies par l'utilisation de pseudonyme et de codes numériques à la place de toute information permettant d'identifier les participants.

**Conservation des données:** Les données rendues anonymes et recueillies lors de cette recherche (entrevues et les informations dans la fiche « ageven » retranscrites et rendus anonymes) seront conservées pour une durée de cinq ans à compter du moment de la cueillette. Les transcriptions électroniques et les bandes audios seront conservées. Les données serviront uniquement à cette recherche. Les formulaires de consentement et les

bandes audio, les fiches « ageven » seront gardés sous clés dans le bureau du superviseur de la thèse. Les données seront détruites cinq ans suivant le début de la collecte de données.

**Participation volontaire:** Ma participation à la recherche est volontaire et je suis libre de me retirer en tout temps, et/ou refuser de répondre à certaines questions, sans subir de conséquences négatives. Si je me retire de la recherche, les données recueillies jusqu'à ce moment seront détruites.

**Ressources :** Une liste de ressources communautaires me sera communiquée par le chercheur lors de l'entrevue.

Pour tout renseignement additionnel concernant cette étude, je peux communiquer avec le chercheur ou son superviseur.

Pour tout renseignement sur les aspects éthiques de cette recherche, je peux m'adresser au Responsable de l'éthique en recherche, Université d'Ottawa, Pavillon Tabaret, 550, rue Cumberland, pièce 154, (613) 562-5387 ou [ethics@uottawa.ca](mailto:ethics@uottawa.ca).

Il y a deux copies du formulaire de consentement, dont une copie que je peux garder.

Signature du participant: (Signature) Date: (Date)

Signature du chercheur: (Signature) Date: (Date)

Evenold SENAT

## 2) Guide d'entretien

Dans cet entretien, nous analyserons les expériences migratoires des travailleurs qualifiés haïtiens ayant 5 à 10 ans de résidence au Québec. Notre démarche s'inscrit dans l'étude de l'individu moderne dans une perspective d'immigration. Celle-ci prend en compte les effets de l'immigration sur l'expérience de l'individu. Il s'agit pour nous de comprendre et d'analyser l'expérience migratoire vécue par les travailleurs qualifiés haïtiens, immigrés au Québec et ayant entre 5 à 10 ans de résidence. De plus, nous voulons saisir et expliquer le sens du phénomène de déclassement professionnel pour les travailleurs qualifiés haïtiens immigrés au Québec, particulièrement à Montréal.

### I. Avant départs (identité, niveau scolaire, parcours professionnel, réseaux)

- Pouvez-vous nous parler de vous?

Nom, prénom, pays d'origine, âge, situation matrimoniale, nombre d'enfant, date d'entrée au pays, scolarité et profession, expérience de travail;

Question de relance

- Quand est-il venu l'idée d'immigrer (À quel moment il vous est venu l'idée d'immigrer)
- Pourquoi avoir choisi le Canada
- Parlez-moi un peu de la façon dont vous vous renseignez sur votre choix à faire (comment est-ce que vous vous êtes renseignée afin de choisir le Canada)

### II. Départ (choix de catégorie d'immigration, processus d'immigration et attente)

- Raconte-moi comment tu as pris la décision de t'inscrire au programme des travailleurs qualifiés?
- Quels sont facteurs qui influences ce choix ?
- Avez-vous des attentes, des objectifs, des ambitions en arrivant au Canada

### III. Société d'accueil (Installation, expériences, intégration)

- Parle-moi de vos expériences depuis que tu es ici au Canada.
  - Question de relance
- Parle-moi de votre installation ?
- Souvenez-vous, la date de votre arrivée au Québec?
- Qui vous a accueilli ?
- Quelles sont tes premières démarches

#### a) Expériences (Comprendre les démarches et les activités)

- Avez-vous rencontré un organisme d'aides aux immigrants des vôtres arrivées
- Quelles sont vos informations sur les emplois, intégration sur le marché du travail, le fonctionnement de la vie en général au Canada par rapport à Haïti

Question de relance

- Quelle était votre première activité ? (Bénévole, cours, travail)
- Comment s'était-il passé votre première expérience de recherche d'emploi
- Étiez-vous satisfait de cette expérience ?

- Avez-vous suivre des cours, sur aide sociale ou au chômage pendant vos temps de résidence ?
- Après x années de résidence ici au Québec, quelles sont vos impressions ?
- Comment pouvez-vous décrire la vie menée au Québec ?
- Quelles sont les principales difficultés, contraintes que vous avez rencontrées et les principaux supports que vous avez eus ?
- Vous comme X (profession) en Haïti et vous comme Y (Profession) au Québec, comment vivez-vous cette expérience ?
- Qu'est-ce qui la différence entre votre vie en Haïti et votre vie ici au Québec ?

b) Intégration (Comprendre l'expérience vécu)

- Comment peux-tu nous décrire ton expérience d'intégration jusqu'ici ?
- Votre emploi aujourd'hui, est-ce l'emploi convoité ?

Question de relance

- Pouvez-vous nous expliquez, pendant la durée de votre résidence, combien d'emploi vous avez déjà laissé et pourquoi?
- Combien de temps vous avez dans votre emploi?
- Sinon, aimez-vous ce que vous faites comme travail ?
- Comment sont tes rapports avec tes collègues de travail ?
- Comment peux-tu nous décrire les interactions dans votre milieu de travail ?
- Participes-tu à des activités en dehors de ton milieu de travail ?
- Quels rapports entretiens-tu avec la communauté haïtienne ici au Canada ?

- Entre vos attentes et ce que vous vivez maintenant est-ce que vous êtes satisfait ?
- D'après toi quel est le principal défi auquel fait face un travailleur qualifié haïtien au Canada ?
- Est-ce que votre vie maintenant confirme ou infirme-t-elle vos attentes ?
- Qu'elles sont vos perspectives à court à moyen et long terme ?
- Est-ce qu'il y a autre chose que tu aimerais ajouter ou préciser ?

### 3) Fiche d'Ageven

Sexe : M.  F

FICHE AGEVEN : ÉTAPES PRÉ-MIGRATOIRES, MIGRATOIRES ET POST-MIGRATOIRES ET TRAJECTOIRES MIGRATOIRES DES TRAVAILLEURS										
ANNÉE	ÂGE	SITUATION FAMILIALE		ACTIVITÉS AVANT MIGRATIONS		ACTIVITÉS APRÈS MIGRATIONS				AUTRES SITUATIONS
		STATUT MARITAL	NOMBRE D'ENFANTS	ÉTUDES	EMPLOI	ÉTUDES	EMPLOI	CHÔMAGE	AIDE SOCIALE	
2020										
2019										
2018										
2017										
2016										
2015										
2014										
2013										
2012										
2011										
2010										
2009										
2008										
2007										
2006										

6.1. *Fiche AGEVEN.*  
Code de la fiche :.....

#### 4) Avis de recrutement



**RECRUTEMENT DE PARTICIPANTS**  
**POUR UNE RECHERCHE**  
Étude sur les expériences migratoires et de déclassement professionnel  
des travailleurs qualifiés haïtiens ayant 5 à 10 ans de résidence au Québec !



**Critères de sélection:**

- Être un(e) travailleur(se) qualifié(e)
- Être Haïtien.ne âgé.e entre 24 à 50 ans ;
- Avoir 5 à 10 ans de résidence au Québec particulièrement à Montréal
- Être en emploi au Québec , au chômage et/ou sous l'aide sociale
- Avoir vécu l'expérience ou être en situation de déclassement professionnel
- Nous recrutons sur la base du premier arrivé, premier servi.

---

**Si vous avez des questions et/ou si vous êtes intéressé à participer à la recherche ou encore, pour obtenir plus d'information, je vous prie de communiquer avec moi, Evenold SÉNAT, Candidat à la maîtrise en sociologie à l'école d'études sociologiques et anthropologiques de l'Université d'Ottawa**

## 1) Tableau : Présentation des principales caractéristiques des répondants de la recherche

Répondants	Occurrences	Propos d'illustration (citation directe)	Durée du processus migratoire
Johanna	Contexte économique et social qui ravage le pays post 2004	<p>« J'étais influencé par ma mère qui a voulu que j'aille faire des expériences au Canada »</p> <p><i>« En Haïti, je vivais dans l'inquiétude, le doute et la peur. J'étais tellement stressée, je ne sortais pratiquement pas ».</i></p> <p><i>« Donc, en Haïti, ce n'est pas vraiment sur les diplômes et les compétences qu'on valorise quelqu'un, c'est surtout sur les relations, tout ça, bon, effectivement, c'est surtout ma maman qui faisait jouer ses relations çà et là pour que je puisse immigrer au Canada.</i></p>	<p>Environ 3 ans.</p> <p>Son projet migratoire a pris environ 2 ans.</p>
Georges	Situation politique, économique, sociale et environnementale en Haïti après le coup d'État du président Jean Bertrand Aristide le 29 février 2004.	<p><i>« Ça (mon processus d'immigration) a commencé en 99, et après un an, ils m'ont écrit, ils m'ont dit je dois remplir heu, ma demande de certificat de sélection du Québec et, je suis éligible. Je l'ai rempli, puis les problèmes politiques arrivent en Haïti 2001,2002. Heu, ça s'était arrêté. Ils m'ont encore écrit après un an, ils m'ont dit [que] j'ai été choisi. J'ai passé l'entrevue en 2003, je crois. Après, il y a eu problème politique en Haïti : Aristide est parti là, tout est bloqué. Et finalement en 2004, j'ai eu mon certificat de sélection... »</i></p>	<p>Environ 6 ans. Le projet migratoire s'est lancé en 1999 et a pris terme en 2016.</p>

# 1) Tableau : Présentation des principales caractéristiques des répondants de la recherche

Répondants	Occurrences	Propos d'illustration (citation directe)	Durée du processus migratoire
		<p>« ... Mais moi-même, je n'ai pas fait la licence, à cause des problèmes de départ d'Haïti en 2003. Il y avait des problèmes, on devait aller à l'école avec des sacs en plastique (rire)... À cause de ça, je ralentissais sur l'Université et puis, quand mon dossier de Canada a été rendu à un niveau, je me suis dit, je ne vais pas prendre le risque là d'aller à l'université en soirée. Et puis, j'ai arrêté en 2004. Alors je n'ai pas complété mes études pour avoir ma licence en sciences informatiques, j'ai eu seulement le diplôme en informatique.»</p>	
Sylvain	<p>Fréquence exagérée de la crise sociopolitique à l'époque dans le pays.</p> <p>Incertitude face à l'avenir de sa famille (femme et enfants)</p> <p>Problème économique et besoin de maximiser son revenu.</p>	<p>« Bon vue la conjoncture politique, parce que je dois te dire, je m'installais pas mal bien, puisque j'étais dans mon pays je travaillais dans ma ville natale... »</p> <p>« ...mais après la conjoncture politique et autres, particulièrement politique et là, je commençais à changer d'idées, avoir les choses entre les mains et là, je me suis dit, mais regarde, je devais aussi me marier, j'avais déjà un enfant en Haïti, ma première fille et là, je commençais à penser dans le futur et je me suis dit, mais après 5 ans, 10 ans, comment ça va être, notamment pour</p>	<p>Sept ans maximums processus a démarré en 2009 s'achève en 2016.</p>

## 1) Tableau : Présentation des principales caractéristiques des répondants de la recherche

Répondants	Occurrences	Propos d'illustration (citation directe)	Durée du processus migratoire
		<p><i>mon enfant. Est-ce que son avenir va être garanti... »</i></p> <p><i>« ...puisque le programme des travailleurs qualifiés était-là, j'étais informé par un de mes amis aussi qui appliquait dans le programme. Il m'a conseillé. J'ai commencé le processus juste pour avoir pas une vie meilleure comme telle, mais justement pour avoir une quiétude d'esprit et une vie plus Secure. Tout ça, donc justement ce qui m'avait poussé a appliqué pour ce programme. »</i></p>	
Patrick	<p>Contexte socio-économique inquiétant et insécurité grandissante après le tremblement de terre du 12 janvier 2010.</p> <p>Pression des parents au Canada pour lui quitter Haïti.</p> <p>Problème économique et besoin d'augmenter son revenu.</p>	<p><i>«... même si je ne paie pas de loyer, pas de problème de nourriture, mais le problème, c'était l'insécurité. Après le séisme, il y avait une vague d'insécurité que personne n'était pas épargné...»</i></p> <p><i>« ...j'avais un peu stress dans les banques, dans les services diplomatiques. L'insécurité était là et j'étais stressé. Après le séisme, il y avait beaucoup de crimes [toutefois] en arrivant ici, c'était calme, je dis que pas de souci, tout le monde roulait tranquillement... »</i></p>	<p>Le processus d'immigration de ce répondant a duré environ cinq ans. Il a démarré novembre 2011 pour se migrer en février 2016 au Québec.</p>

# 1) Tableau : Présentation des principales caractéristiques des répondants de la recherche

Répondants	Occurrences	Propos d'illustration (citation directe)	Durée du processus migratoire
Gérôme	Réalité sociale politique qui secouait Haïti après 2004	<p>Tout a commencé après mes expériences de travail dans plusieurs institutions et organisations. Alors que ma famille faisait l'objet de menaces de toute sorte : <i>« J'ai enfin décidé de laisser Haïti pour des raisons sécuritaires. Ma famille était dans le collimateur des personnes inconnues. J'avais du coup opté pour le Canada malgré mes emplois rémunérateurs en Haïti.</i></p> <p><i>J'avais un visa américain à l'époque, mais j'ai choisi d'immigrer au Canada en raison de mon diplôme universitaire en travail social qui me donnait l'éligibilité d'intégrer le programme des travailleurs qualifiés.</i></p> <p><i>« Ma situation prémigratoire était alors teintée de nombreuses difficultés malgré sa capacité intellectuelle. Je me suis engagé dans des activités culturelles en Haïti avant ma destination vers le Canada comme choix de mon immigration selon que j'avais cru dans l'aboutissement dudit programme pour lequel j'ai été appliqué avec ma famille ».</i></p> <p><i>« C'était un cousin à moi qui, immigrant au Canada via ce programme en 2001, m'en avait</i></p>	Le processus d'immigration a déroulé en 2007. Cela a dû prendre 3 ans pour être accepté dans le programme.

**1) Tableau : Présentation des principales caractéristiques des répondants de la recherche**

Répondants	Occurrences	Propos d'illustration (citation directe)	Durée du processus migratoire
		<i>parlé dudit programme pour lequel j'ai appliqué en 2009.</i>	
Ralph	Réalité socio-économique après le séisme 12 janvier 2010. Besoin d'avancement de carrière.	J'étais professeur dans de grandes écoles dans la capitale Haïtienne. J'ai un parcours universitaire exemplaire. Je pensais que je pouvais aller plus loin, je me sentais bloquer en Haïti. En cherchant plus d'opportunité j'ai choisi le Canada	Processus : d'immigration 5 ans.