

*De la subjectivité au travail des migrants internationaux au
Canada : le rapport au travail des originaires d'Haïti de la
région d'Ottawa-Gatineau.*

Par Herold Constant

**Thèse soumise à l'Université d'Ottawa dans le cadre des exigences du
programme de Maîtrise ès Arts (M.A) Sociologie**

**École d'Études Sociologiques et Anthropologiques
Faculté des Sciences Sociales
Université d'Ottawa**

© Hérold Constant, Ottawa, Canada, 2020

DÉDICACES

Ce travail de recherche est spécialement dédié aux mutilés de l'exil, où qu'ils se trouvent dans le monde.

Il est aussi dédié à mes héros parents Marie Vilna Maisonneuve et Louis Constant, qui se réjouissent toujours de mes succès et ne se réalisent que dans les réalisations de leurs enfants.

Et finalement, aux aspirants et aux candidats à l'émigration d'Haïti.

REMERCIEMENTS

J'adresse d'abord mes plus sincères remerciements à mon accompagnatrice, la professeure Nathalie Mondain, pour ses supports et sa collaboration inconditionnels. Ensuite, je remercie les professeurs¹ Vincent Mirza et Hélène Pellerin qui ont accepté de faire partie du comité d'évaluation de cette recherche. Je tiens également à remercier le professeur Brieg Capitaine avec qui j'avais commencé cette thèse et qui restait toujours à ma disposition pour des conseils malgré notre séparation en mi-chemin.

Cette étude est rendue possible grâce à la contribution spéciale de personnes qui ont été à mes côtés depuis la mise en place du projet jusqu'à la soutenance de cette recherche finale. Je remercie en ce sens ma famille en Haïti, particulièrement mon père Louis Constant et ma mère Marie Vilna Maisonneuve ; mes sœurs et frère (Nadine Constant, Angelaure Constant, Ange-Judemine Constant et Jeff Constant) ; ma tante Marie-Rose Constant et mon oncle Berlot Constant ; mes amis Mackenson Joseph, Lophène Léger et Rony Saint-Louis et les professeurs Mona Jean et Jean-Mary Louis. La confiance que ces personnes ont dès le début placée en moi a été une source de motivation et de courage qui m'a permis de surmonter les moments difficiles.

Pour finir, je tiens à exprimer ma gratitude envers tous ceux qui m'ont soutenu pendant cette étude de maîtrise en terre étrangère, soit par leurs conseils, leurs encouragements, leurs discussions, leurs soutiens financiers ou leur contribution dans le recrutement des participants. Je pense notamment à ma conjointe Marceline Denard, puis à Réa Dol, Nesly Chaperon, Walner Osna, Magalie Civil, Handy Leroy, Jemina Petit-Homme, la professeure Véronique Béguet, Jocelyne Constant, Maccénat André, Magalie Lefèbvre, Sterson Sénat, Marie-Woody Télémaque, Raoul Étienne, Valentin Dorval, Lovely Bazile, Rubson Brumaire, Marie Natacha Désulmé, Jean-Robert Doxa, et

¹ Dans cette thèse, l'emploi du générique masculin est utilisé pour désigner les personnes afin d'alléger le texte et ainsi se veut neutre.

Résumé

Jusqu'à date, les sociologues du travail étudient le phénomène de la subjectivité au travail sans considération du paramètre de l'expérience migratoire. Dans une perspective qualitative, cette thèse part des bases théoriques et méthodologiques posées par Abdelmalek Sayad et se donne pour but de rendre compte des liens existant entre la condition migrante et le rapport au travail des migrants internationaux, à partir du cas des Haïtiens vivant au Canada. Comment la condition migrante influe-t-elle sur le rapport au travail des individus ? Telle est sa préoccupation centrale. Pour y répondre, la sociologie clinique est couplée à l'approche biographique et la technique d'enquête priorisée consiste en des entretiens semi-dirigés réalisés auprès de dix migrants d'origine haïtienne vivant dans la région d'Ottawa-Gatineau.

Cette enquête empirique révèle que l'imaginaire migratoire dominant en Haïti et les réalités qui constituent la condition migrante sont les facteurs qui structurent les modes d'engagement et d'identification au travail, les vécus et les représentations du travail, et aussi les trajectoires socioprofessionnelles post-migratoires. À cause de la déqualification et des pratiques de discrimination systémique, le travail en contexte de migration produit ce que Marcelo Otero appelle « l'épreuve dépressive », que ces migrants surmontent grâce à la force de leur résilience et une logique de (re)construction identitaire et de reconnaissance sociale. Néanmoins, cette logique bouleverse les rapports familiaux pré-migratoires, particulièrement les rôles sociaux de sexe, la structure de la famille et la place que l'enfant y occupait avant. Vues les responsabilités morales attachées au statut de « diaspora » dans la société haïtienne et la perception (de soi) du migrant, le travail revêt d'une éthique de devoir. Si le travail permet à certains de surmonter la désaffiliation communautaire causée par l'émigration, pour ceux en situation de déqualification et de précarité socioprofessionnelle, il n'a qu'une fonction instrumentale en servant de moyen pour parvenir à d'autres fins comme l'accomplissement de la parentalité, la solidarité familiale et intergénérationnelle et la procuration des biens symboliques. La condition migrante est donc le principal facteur qui structure le rapport au travail de ces individus.

Mots clés : travail, emploi, subjectivité au travail, rapport au travail, migrations internationales, imaginaire migratoire, condition migrante.

Abstract

To date, sociologists of work have studied the phenomenon of subjectivity at work without considering the parameter of the migratory experience. This thesis starts from the theoretical and methodological bases laid by Abdelmalek Sayad and aims to account for the links existing between the migrant condition and the relationship to work of the international migrants, based on the case of the Haitians in Canada. How the migrant condition influences the relationship to work? This is the central concern of this research. To achieve this goal, clinical sociology is jointed to biographical approach. Semi-directive interview was prioritized as investigation method and we consider ten Haitian migrants living in the Ottawa-Gatineau area for this qualitative research.

This empirical investigation reveals that the dominant migratory imaginary in Haïti and the migrant condition are structuring factors of the engagement and identification at work, the representations of work and post-migratory socio-professional trajectories. The work in migration context is experienced as a “depressive ordeal”, which these migrants overcome by the strength of their resilience and a (re)construction of identities logic. Social recognition concern is central in their relationship to work. The issues related to the migrant condition disrupt pre-migratory family relationships, particularly the social roles of sex, the structure of the family and the place of the child occupied in it before. Because of the moral responsibilities attached to the status of “diaspora” in haitian culture and its perception (of oneself) as migrant, these people consider work as an ethic duty. If it allows some of them to overcome the community disaffiliation caused by emigration, for those in deskilling situation, it only has an instrumental function by serving to achieve other ends outside of work like parenthood, family and intergenerational solidarity and procuring of symbolic goods. Finally, this research shows that migrant condition is the structuring factor of relationship to work.

Keywords: Work, employment, subjectivity of work, relationship to work, international migration, migratory imaginary, migrant condition.

Liste des sigles et abréviations

- ANR : Agence Nationale de la Recherche
- BM : Banque Mondiale
- DIAL : Développement, Institutions & Mondialisation
- FOKAL : Fondasyon Konesans ak Libète
- INURED : Institut Interuniversitaire de Recherche et de Développement
- IRD : Institut de Recherche pour le Développement
- IHSI : Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique
- IRIS : Institut de Recherche et d'Informations Socio-économiques
- OMRH : Office de Management et des Ressources Humaines
- ONG : Organisation Non-Gouvernementale
- OCDE : Organisation de Coopération et de Développement
Économiques
- OIM : Organisation Internationale pour les Migrations
- PAM : Programme Alimentaire Mondial
- PME : Petites et Moyennes Entreprises
- PAS : Programmes d'Ajustement Structurel
- TPS : Statut de Protection Temporaire
- SIDA : Syndrome d'Immuno-Déficiencie Acquis

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION GÉNÉRALE ET PROBLÉMATIQUE.....	1
1.1	<i>Introduction générale.....</i>	1
1.2	<i>La problématique de la recherche.....</i>	4
1.2.1	<i>Coup d'œil sur le contexte d'émigration des Haïtiens : imaginaire et projets migratoires</i>	4
1.2.2	<i>Configuration du marché du travail au Canada : quelle place pour les migrants internationaux ?</i>	7
1.2.3	<i>Objet, questionnements et objectifs de la recherche</i>	9
2	CADRE THÉORIO-CONCEPTUEL DE LA RECHERCHE.....	15
2.1	Clarification conceptuelle.....	15
2.1.1	<i>Travail et emploi.....</i>	15
2.1.2	<i>Rapport au travail.....</i>	17
2.1.3	<i>Imaginaire migratoire.....</i>	19
2.1.4	<i>Condition migrante</i>	21
2.2	Cadrage épistémologique et théorique de la recherche.....	22
2.2.1	<i>Positionnalité de chercheur : mon rapport personnel à l'objet d'étude</i>	23
2.2.2	<i>Positionnement épistémologique.....</i>	23
2.2.3	<i>Implications théoriques.....</i>	24
3	CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE.....	26
3.1	<i>L'approche méthodologique utilisée</i>	26
3.2	<i>Techniques de collecte et de production des données</i>	27
3.3	<i>Participation et déroulement du processus de recrutement.....</i>	28
3.4	<i>Méthode d'analyse de données</i>	29
3.5	<i>Profils sociodémographiques des participants.....</i>	30
4	SOCIALISATION PROFESSIONNELLE ET IMAGINAIRE MIGRATOIRE EN HAÏTI	33
4.1	La configuration du rapport salarial : rapport de classe et de pouvoir	33
4.1.1	<i>Les caractéristiques du système d'emploi haïtien.....</i>	33
4.1.2	<i>Conditions d'accès et condition de travail.....</i>	36
4.2	La socialisation professionnelle pré-migratoire : engagement, identités et tensions au travail.....	39
4.2.1	<i>Les expériences professionnelles pré-migratoires : des épreuves sociales.....</i>	40
4.2.2	<i>Engagement, épanouissement et identités au travail</i>	42
4.3	Les conditionnements structurels de l'émigration haïtienne	45
5	LES MIGRANTS HAÏTIENS DANS LE RAPPORT SALARIAL AU CANADA	49
5.1	<i>Analyse des activités professionnelles</i>	49
5.2	<i>Insertion socioprofessionnelle et conditions de travail</i>	52
5.3	<i>L'épreuve de la discrimination et du racisme systémique</i>	54

5.4	<i>Conflictualité au travail et rapport aux normes managériales</i>	57
5.4.1	<i>Les conflits interindividuels</i>	58
5.4.2	<i>Résistances et oppositions à la hiérarchie et aux normes managériales</i>	59
5.5	<i>L’imaginaire migratoire haïtien à l’épreuve de la condition migrante</i>	65
5.6	<i>La condition migrante dévoilée : souffrance sociale et dépression</i>	69
5.6.1	<i>Le rapport au monde : vécu du déracinement</i>	69
5.6.2	<i>Le travail précaire comme source de souffrance sociale et de dépression</i>	70
6	<i>CONDITION MIGRANTE ET SIGNIFICATIONS DU TRAVAIL</i>	75
6.1	<i>De la centralité du travail dans la vie des migrants</i>	75
6.2	<i>Déqualification professionnelle et identification au travail</i>	77
6.3	<i>Les finalités du travail pour les migrants</i>	81
6.3.1	<i>Styles de vie et pratiques de consommation en contexte de migration</i>	81
6.3.2	<i>Le travail : un facteur de sociabilité ?</i>	84
6.3.3	<i>Le travail : un médium de solidarité familiale et intergénérationnelle</i>	87
6.4	<i>Rapport au travail et rapports familiaux en contexte de migration</i>	89
6.4.1	<i>Rapport au travail et vie de couple</i>	90
6.4.2	<i>Condition migrante et responsabilités familiales chez les hommes</i>	93
6.4.3	<i>Condition migrante et responsabilités familiales chez les femmes</i>	95
6.5	<i>La retraite en projection : transnationalisme et reconquête des identités annihilées</i>	98
	<i>CONCLUSION ET DISCUSSION</i>	101
	<i>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</i>	111
	<i>ANNEXES</i>	121
A.	<i>GRILLE D’ENTRETIEN</i>	121
B.	<i>ANNONCES DE RECRUTEMENT</i>	123
	<i>Message téléphonique</i>	123
	<i>Message Facebook</i>	124
	<i>Message envoyé aux centres communautaires</i>	125

1 INTRODUCTION GÉNÉRALE ET PROBLÉMATIQUE

1.1 Introduction générale

Cette thèse propose une analyse sociologique de la subjectivité au travail des migrants haïtiens au Canada, société d'intense immigration. Il s'agit en fait d'un sujet paradoxalement très peu étudié. La relation entre travail et migration reste encore essentiellement appréhendée dans sa dimension d'intégration sociale et économique et du point de vue des pays d'immigration. Dans une approche qui croise les sociologies des migrations et du travail, notre recherche cherche spécifiquement à rendre compte des liens existant entre leur expérience migratoire et leur rapport au travail.

En effet, ce début du 21^e siècle est marqué par un développement spectaculaire des migrations internationales (Wenden, 2010). Le nombre de migrants internationaux qui était évalué à 190 millions au début des années 2000 (Wenden, 2016) est passé à plus de 257 millions en 2018 (OIM, 2018). Les pays occidentaux sont les plus concernés par ces nouveaux flux (Pellerin, 2011). Selon l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), la quantité de migrants dans les pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) sont passés de 3,85 millions en 2000 à 7,13 millions en 2015 (OIM, 2018). Depuis l'année 2015, l'Europe devient un lieu d'afflux massif provenant d'horizons divers, avec une forte densité africaine. Les formes irrégulières ont crû de manière particulière. S'il s'avère aujourd'hui difficile de chiffrer cette dernière catégorie, depuis 2006 elle a été néanmoins estimée à 12 millions dans le monde (Durand & Lemaître, 2006).

Selon plusieurs auteurs, ce développement est étroitement lié au contexte de la mondialisation néolibérale qui engendre des situations de guerre, de paupérisme et de crise des marchés de l'emploi (Marmorá, 2002; Sassen, 2009; Quiminal, 2010; Wenden, 2016). Pellerin, rapportant les propos de l'OIM en 2008, écrit que « la quête d'un emploi sera au cœur de la plupart des mouvements migratoires du XXI^e siècle » (Pellerin, 2011, p. 57). La question du travail est donc au cœur des enjeux et débats que ces mobilités soulèvent.

La dynamique migratoire des Haïtiens vers le Canada est inscrite dans ce cadre global de mobilité internationale. Selon l'OIM (2015), depuis la deuxième moitié du 20^e siècle, l'émigration était déjà plus importante que l'immigration en Haïti, et le nombre

d'émigrés aurait triplé entre 1960 et 2000. Laënnec Hurbon (1987) qui analysait cette dynamique parlait depuis la fin du 20^e siècle d'une propension collective à l'émigration. Une étude de l'OCDE et de l'Institut Interuniversitaire de Recherche et de Développement (INURED) rapporte que pendant l'année 2015, à cause de l'instabilité socio-politique, l'oppression économique et les catastrophes naturelles, environ 1,2 million d'Haïtiens – ce qui représentait 11 % de cette population- vivaient à l'étranger. À la fin du 20^e siècle, les États-Unis, le Canada, la France et la République Dominicaine étaient les principales destinations de ces migrants (OCDE & INURED, 2017). Mais avec la fin des migrations forcées par le régime totalitaire des Duvalier (1957-1986), les logiques migratoires ont profondément changé. Les motifs politiques ont cédé la place à d'autres plus socio-économiques, politiques et environnementaux; ce qui a donné lieu à un renforcement du phénomène au 21^e siècle surtout avec le séisme de 2010 (Audebert, 2012).

Le durcissement des politiques migratoires des pays occidentaux et l'adoucissement de celles de certains pays de l'Amérique Latine envers les Haïtiens ont réorienté les flux d'émigration haïtienne vers cette région. Ainsi, environ 200 000 vivaient au Chili en 2018 (*La Presse*, 07 novembre 2018). Entre 2010 et 2016, sans compter les cas irréguliers, plus de 80.000 Haïtiens se sont installés au Brésil (OCDE & INURED, 2017). Des milliers d'autres se sont dirigés vers d'autres pays des Amériques Latine et Centrale et de la Caraïbe. La crise socioéconomique et politique qu'a connu le Brésil en 2014 a suscité des vagues de déplacement souvent irrégulier dans la région (vers le Chili, La Bolivie, le Pérou et l'Argentine), et également vers l'Amérique du Nord. Si des facteurs comme l'insécurité publique et la corruption sont parfois évoqués pour expliquer ces mobilités, la recherche d'emploi et de meilleures conditions de vie représenterait la principale cause de l'émigration des Haïtiens (INURED & OCDE, 2017).

Le Canada est construit dans l'imaginaire collectif haïtien comme un des *Eldorados* du continent américain malgré que plusieurs recherches (Kanouté, 2007; IRIS, 2012; Potvin & Lafortune, 2014; Cardona, 2018) révèlent que les personnes noires comme les Haïtiens y vivent dans la précarité socioéconomique. Beaucoup de jeunes aspirent à y émigrer, soit pour des études, des vacances ou un établissement définitif. Les Haïtiens ont commencé à y migrer depuis l'instauration du duvaliérisme. Selon Statistique Canada (2016), plus de 82 000 personnes d'origine haïtienne habitaient au Canada en 2001. Le

séisme du 12 janvier 2010 a occasionné une croissance de cette population en raison de l'accélération effectuée dans les procédures de traitement des demandes de résidence permanente et l'augmentation du nombre de réfugiés ; ce qui fait qu'entre 2011 et 2016 le Canada a reçu 19 990 migrants haïtiens (Statistique Canada, 2016).

Pendant l'année 2017, le gouvernement américain a décidé de mettre fin au programme de « Statut de Protection Temporaire » (TPS) mis en place en 1990 en faveur des ressortissants des pays du Tiers-Monde qui font face à des défis socioéconomiques et politiques. La crainte de déportation massive suscitée par cette décision a provoqué la traversée de plus 17 000 personnes vers le Canada de manière irrégulière pendant cette année (Atak, 2018). Les médias canadiens font état d'une surreprésentation des ressortissants d'Haïti. Outre la sélection des professionnels qualifiés à travers le Programme des Travailleurs Qualifiés et les politiques de visas (tourisme, étudiant), ces entrées irrégulières et les politiques de réunification familiale et de protection des réfugiés favorisent une diversification des caractéristiques sociodémographiques de ces migrants. Les ressortissants haïtiens au Canada sont issus de toutes les couches de la société haïtienne, des couches aisées de la classe dominante, passant par la « classe moyenne » hautement scolarisée, jusqu'aux couches populaires rurales et urbaines. Ils sont aussi éparpillés à tous les niveaux de la société canadienne, c'est-à-dire ils se trouvent dans des situations socio-économiques très variées. D'où l'importance de cette étude qui vise à rendre compte des modalités de rapport au travail résultant de ces différentes situations.

Pour ce faire, cette recherche est structurée en six chapitres. Le premier contextualise et problématise l'objet de la recherche. Le second situe la vision épistémologique et théorique du travail. Le troisième présente la démarche méthodologique utilisée. Les résultats empiriques sont présentés et analysés à partir du quatrième chapitre. Ainsi, celui-ci présente une analyse de la subjectivité au travail pré-migratoire des ressortissants haïtiens au Canada. Dans le cinquième, j'analyse leurs situations de travail et d'emploi, y compris le vécu et la représentation de ces situations et leur comportement par rapport aux normes managériales néolibérales. Et le dernier chapitre poursuit l'analyse de la subjectivation du travail amorcée dans le précédent en mettant en évidence les significations du travail, les modes d'identification au travail en lien avec les effets de la condition migrante sur les rapports familiaux. Ces trois dernières parties

constituent une analyse empirique sociologique de la subjectivité au travail au regard de la condition migrante au Canada, notamment celle des personnes racisées. Et à la fin, je présente dans la conclusion une synthèse des réflexions développées dans la recherche et des éléments de discussion.

1.2 La problématique de la recherche

Historiquement, la migration et le travail sont des phénomènes ontologiquement liés et qui s'accomplissent dans un même mouvement dans l'existence humaine (Monsutti, 2008). En reprenant la pensée de Karl Marx, Denis Pieret (2016) écrit que « la mondialisation est indissociable du mode de production capitaliste » (p. 212) dont le développement suppose une division internationale du travail par zones de production (centre, périphéries, et semi-périphéries). La mobilité des forces de travail est en ce sens une condition nécessaire au développement du capitalisme (Pieret, 2016). Dans le contexte de mondialisation actuel, les migrations internationales représentent un moyen d'exportation/importation de mains-d'œuvre ; et ainsi elles représentent une stratégie vitale pour l'économie mondiale (Quiminal, 2010; Abdelnour, 2012). Une étude sur la subjectivité au travail des migrants originaires d'Haïti au Canada suppose non seulement un questionnement des rapports et des organisations du travail en vigueur dans ces deux pays, mais le processus de socialisation de ces individus afin de comprendre les significations qu'ils accordent à leurs expériences de migration et de travail.

1.2.1 Coup d'œil sur le contexte d'émigration des Haïtiens : imaginaire et projets migratoires

Si on considère les contradictions sociohistoriques (colonisation, esclavage, traite négrière, luttes anti-esclavagistes et anti-colonialistes) qui ont traversé son histoire, Haïti est un produit de la mondialisation. Ce pays est né des contradictions du capitalisme au tout début du 19^e siècle avec une révolution anti-capitaliste (1804). C'est pourquoi, après l'assassinat du principal leader de cette révolution en 1806, deux modes de production antagoniques, tous issus des contradictions de l'organisation coloniale, allaient constituer sa formation économique et sociale. Jean Casimir (2001) identifie un modèle villageois

contre-plantationnaire² axé sur la petite exploitation et l'autosuffisance et un autre qui est dominé par la logique capitaliste de rentabilité financière. Vu les circonstances historiques de cette révolution fondatrice de ce pays, le second est parvenu progressivement à l'hégémonie sans toutefois anéantir totalement le premier. La difficile cohabitation de ces deux modes de production donne naissance à une formation sociale à caractère servo-capitaliste qui prédomine jusqu'à nos jours (Louis-Juste, 2003).

Au début des années 80, les politiques néolibérales qui consistaient en des mesures de restructuration agricole, de libéralisation commerciale et de privatisation des services publics n'ont fait que renforcer ces contradictions (Perchellet, 2010). Selon Fred Doura (2012), elles ont engendré la désarticulation totale de l'économie haïtienne, son extraversion et sa dépendance de l'aide internationale, la défaillance de son système de politique sociale, l'amplification du chômage et la précarisation des droits sociaux relatifs au travail et à l'emploi. Ces situations sont aggravées par une croissance démographique amorcée depuis les années 50 (Dorvilier, 2012) et des crises politiques chroniques (1986, 1991, 2004) (Audebert, 2012). Ainsi en 2008, environ 76 % de la population haïtienne vivait dans la « pauvreté », c'est-à-dire avec moins de deux dollars US par jour ; et 56 % dans l'extrême « pauvreté », c'est-à-dire avec moins d'un dollar US par jour (Ministère de la Planification et de la Coopération Externe, 2008). Pendant la période de 2002 à 2010, l'emploi salarié contribuait pour moins de 10% de la population active, alors que plus de 85% de la population travaillaient dans l'économie informelle (Doura, 2012). En 2009,

« [...] environ 50% de la population active contribue pour 25 % au PIB réel du pays [...], le secteur secondaire contribue pour 17% [...], et le secteur tertiaire [...] représente 5% du PIB. Le secteur primaire est le premier en termes d'emploi avec presque 60,1% des actifs, l'industrie fournit 10,4% des emplois et le commerce, le tourisme et le transport emploient 28% de la population » (Doura, 2012, pp. 11-12).

Ces chiffres montrent que les activités de survie du secteur informel et les fonds provenant de la diaspora représentent l'épine dorsale de l'économie du pays. À cause du taux de chômage élevé (estimé à 35,1%), la majorité de la population active se verse dans l'économie informelle (qui occupe 57,1% des emplois) où les conditions de travail sont

² La « société villageoise » est un concept utilisé par Jean Casimir (2001) pour désigner le projet de société anti-esclavagiste - et donc anti-capitaliste - des marrons et des captifs de St-Domingue qui ont fait la révolution haïtienne de 1804. Selon lui, ce modèle économique a pu survivre malgré les assauts subis avec l'élimination de ses principaux porteurs et la pénétration du capital international dans l'économie haïtienne.

très précaires et instables (OIM, 2015). Ces situations ont conduit au fait souligné par le Programme Alimentaire Mondial (PAM) à la fin de l'année 2019 où plus de 3,7 millions d'Haïtiens vivaient dans une situation d'insécurité alimentaire aiguë (PAM, 2019). Il s'agit d'une réelle crise du travail et de l'emploi.

Selon Doura (2012), Cédric Audebert (2012) et Louis-Auguste Joint et Julien Mérian (2011), ce sont ces situations de paupérisation qui constituent la principale source de l'émigration massive des Haïtiens. Vu l'expansion des flux que connaît ce pays depuis l'avènement du néolibéralisme, cette piste de réflexion est d'une grande plausibilité. D'ailleurs Thomas Fouquet (2007) et Nathalie Mondain et al. (2012) ont envisagé une perspective pareille pour expliquer la migration des Sénégalais. Celle-ci éclaire le cas d'Haïti à plusieurs égards. Premièrement, la situation de ce pays est similaire à celle du Sénégal en ce qui concerne l'implication du néolibéralisme dans les migrations transfrontalières. Deuxièmement, les crises socioéconomiques et politiques ont eu pour effets l'exacerbation des tensions du marché de l'emploi, et subséquemment le blocage des projets personnels des individus. Cette situation a poussé les jeunes Sénégalais à l'émigration pour répondre aux responsabilités sociales confiées par la société et pour se réaliser (Mondain, et al., 2012). Vu la situation de précarité socioéconomique précédemment décrite, cette difficulté de réalisation de soi se pose aussi aux Haïtiens.

En plus de l'émancipation individuelle, les jeunes migrants sénégalais ont une obligation morale de solidarité intergénérationnelle – fondée sur une logique d'altruisme et de réciprocité (Mondain, et al., 2012). En Haïti, ce sont souvent le ménage entier et les familles élargies, souvent déjà établies à l'étranger, qui aident à planifier et à financer les projets migratoires. En retour, le migrant doit participer à l'amélioration des conditions de vie des familles et des amis non migrants. Dans les imaginaires migratoires des pays du Sud, la solidarité intergénérationnelle qui se manifeste à travers le transfert d'argent est souvent inscrite au cœur des projets migratoires (Mondain, et al., 2012). Elle est mise en perspective à travers l'espoir de l'émigrant d'obtenir de meilleure opportunité d'emploi dans le pays visé. Or, les aspirations et les attentes relatives au travail ne se concrétisent qu'en partie malgré leur forte scolarisation (Fouquet, 2007; Abdelnour, 2012 ; Mulatris, 2010). Vu la précarité de ses conditions de travail et la faiblesse de ses revenus dans leur

pays d'installation, ces dépenses représentent un poids financier supplémentaire aux coûts de la vie (Crépeau, & al., 2009).

Pourtant, comme au Sénégal (Mondain et al., 2012; Fouquet, 2007), l'opportunité d'émigration est construite dans l'imaginaire collectif haïtien comme une possibilité de réussite sociale et d'acquisition de prestige social. Du point de vue de la société haïtienne, l'émigrant qui vit en Occident – notamment au Canada – couramment appelé « diaspora » est perçu comme une personne bien lotie qui habite une sorte de paradis terrestre. C'est ce qui explique le fait qu'une grande majorité des masses populaires et même des cadres des classes moyennes des pays du Sud ont un grand désir de l'Ailleurs, pour reprendre Fouquet (2007). Ce désir est inscrit dans les aspirations et les projets de vie d'une bonne frange de la population haïtienne, désormais en situation « d'immobilisme involontaire » (Carling, 2002). La majorité de ces candidats sont de jeunes professionnels très scolarisés et expérimentés. François Gemenne et François Polet (2015) affirment que c'est plus de 83% des Haïtiens les plus qualifiés qui émigrent. Souvent, ces personnes partent en abandonnant des emplois socialement très valorisés et relativement bien rémunérés pour migrer vers des pays où elles seront déqualifiées professionnellement et socialement. C'est le cas de ceux qui vivent au Canada, notamment dans la région d'Ottawa-Gatineau.

1.2.2 Configuration du marché du travail au Canada : quelle place pour les migrants internationaux ?

Dans le contexte actuel de mondialisation accrue, le Canada a eu recours à des mesures économiques de type néolibéral à l'instar des autres pays occidentaux comme réponse à la nécessité de restructuration de son économie et de son système d'emploi par rapport au déclin démographique et aux impératifs de la concurrence inter-impérialiste (Noiseux, 2014). Ces mesures ont impliqué une réorganisation de ses politiques migratoires dès le début des années 90 (Pellerin, 2011). Ainsi à côté des migrations régulières de long terme, sous la pression du secteur privé, l'État canadien a fait recours à l'amplification des formes temporaires à travers le développement des programmes de recrutement spécifiquement destinés aux pays de la périphérie de la région pour les secteurs d'emploi les moins rémunérés, les plus rudes et donc négligés par les salariés déjà sur place (Noiseux, 2014). Ces mesures ont abouti à une transformation profonde du marché de

l'emploi, avec surtout le développement des emplois précaires et atypiques³ (Noiseux, 2012). En fait, vu leurs impacts sur les conditions de travail et les droits sociaux et du travail, ce système d'emploi est une illustration de ce que Dominique-Anne Michel (2006) conçoit comme crise du travail.

En effet, depuis la crise structurelle des années 70, la division internationale du travail fut raffermissée et le compromis keynésien de l'État social occidental remis en cause (Gaulejac, 2009). Cette crise a débouché sur une réorganisation du rapport salarial et des modes de gestion du travail au Nord (Gaulejac, 2005) et l'application des Politiques d'Ajustement Structurel (PAS) dans les pays du Sud comme stratégies de restructuration productive du capital. Selon des observateurs, on est passé du modèle de régulation fordo-keynésien à un modèle post-fordiste (Gaulejac, 2009; Mercure & Vultur, 2010). Ce nouveau mode d'organisation est structuré autour d'un impératif de performance et de rentabilité (Gaulejac, 2009). Il impose la flexibilité (à la fois des mains-d'œuvre et des modes de gestion du travail) comme logique d'entreprise, fait recours à une gestion individualisée des mains-d'œuvre comme logique d'employabilité et fait l'injonction de l'implication subjective au travail comme principe d'efficacité (Mercure & Vultur, 2010). Ces nouveaux dispositifs gestionnaires ont procédé à une transformation profonde des sens et des significations que le travail revêtait jusque-là (Linhart, 2008), ou plus globalement du rapport au travail des individus (Mercure & Vultur, 2020).

Au Canada, ces mesures ont abouti à l'élargissement des fossés qui existent entre les différentes classes et couches sociales de la société qui était déjà très stratifiée. Ainsi en 2004, les 20% des plus riches ont gagné 25% du revenu national, alors que celui des 20% des plus appauvris a chuté de 20% (Beaudet, 2009). Les catégories sociales les plus exposées à cette crise sont les jeunes, les femmes et les familles issues de l'immigration (Beaudet, 2009; Noiseux, 2012). Les recherches réalisées sur cette question font état d'une inégalité flagrante entre les conditions de vie des migrants - qui avaient un poids démographique de 21,9% en 2016 (Statistique Canada, 2016) - et celles des « natifs »

³ Pour Yanick Noiseux (2012, p.32), ce concept désigne « le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail autonome, le cumul d'emplois ainsi que le travail invisible (le travail au noir, le travail des clandestins, le travail des aides familiales et le travail en régime dérogatoire effectué, entre autres, par les étudiants étrangers et les travailleurs migrants saisonniers, etc.) ». D'autres auteurs incluent dans cette catégories tous les emplois non-qualifiés, à bas salaires et irréguliers.

(Mulatris, 2010) malgré le fait que, selon l'IRIS (2012), leur niveau de scolarisation soit doublement supérieur à celui de ces derniers. Pourtant, une fois arrivés sur place, les migrants sont souvent disqualifiés socioprofessionnellement et subséquemment sont plongés dans la précarité socioéconomique (IRIS, 2012). Leur marginalisation s'opère par des mécanismes subtils qui les canalisent vers les emplois précaires et atypiques (Cardona, 2018). Si certains parviennent à intégrer la classe moyenne de la société canadienne, 15% d'entre eux – soit le double du pourcentage national – vivent en dessous du seuil de pauvreté (Beudet, 2009). La situation des minorités ethniques racisées est encore plus préoccupante (IRS, 2012).

Cette situation de marginalisation des migrants internationaux met en évidence non seulement le caractère inégalitaire et discriminatoire du marché du travail canadien (Cardona, 2018), elle est aussi la manifestation d'une logique de re-division sociale du travail en main-d'œuvre nationale et main-d'œuvre immigrée (Sayad, 1999). Elle résulte de la réorientation néolibérale des politiques migratoires qui consiste en des stratégies de sélection des candidats les plus scolarisés dans les programmes de résidence permanente et au renforcement des programmes de migration temporaire dédiés aux travailleurs peu ou non qualifiés (Pellerin, 2011). Selon Nicolas Fischer & Camille Hamidi (2016), cette logique traduisant un rapport de pouvoir inégal entre les pays d'émigration et ceux d'immigration (Sayad, 1999) caractérise le fondement même des politiques migratoires des pays occidentaux, obsédés de la croissance économique. Ainsi, autant que la mondialisation néolibérale a des incidences sur les dynamiques migratoires internationales (Mezzadra, 2004), celles-ci sont également impliquées dans le processus de réorganisation du travail et de la transformation du rapport au travail des individus (Pieret, 2016).

1.2.3 Objet, questionnements et objectifs de la recherche

Avec l'émergence du néolibéralisme à la suite de la crise structurelle des années 70, le management post-fordiste a mobilisé la subjectivité des individus et l'a mise au service de la restructuration productive du capital (Mercure & Vultur, 2017). Son discours et les nouvelles pratiques de gestion qui en découlent ont abouti à une transformation profonde du rapport au travail des salariés (Mercure & Vultur, 2019). De nos jours, la sociologie du travail a beaucoup étudié ces rapports sociaux de travail. Même si la notion

de subjectivité s'est tardivement imposée dans ces préoccupations de recherche malgré le fait que le travail a toujours impliqué une mobilisation cognitive et subjective (Linhart, 2008), des milliers de recherches sont maintenant réalisées sur ce sujet. Des études réalisées sur la société française par des chercheurs comme Danièle Linhart (2008), Danilo Martuccelli (2006), Robert Castel (2009) et Vincent de Gaulejac (2009) montrent que le rapport au travail des individus se transforme et dans la nouvelle configuration qui prédomine dans les sociétés occidentales contemporaines, les significations du travail ne se rapportent plus à des valeurs collectives, mais à un rapport personnel au travail. Selon Castel (2009), cette subjectivation du travail est la manifestation d'un processus de décollectivisation et de désocialisation du travail. Au Canada, l'étude de Daniel Mercure et Mircea Vultur (2010) sur la société québécoise révèle que l'importance et les significations du travail varient en fonction d'un ensemble de paramètres comme l'origine sociale, le niveau de qualification, le cycle de vie, la nature des tâches à exécuter, la qualité de l'emploi, les conditions de travail et les liens socioaffectifs au travail. Le travail occupe une place importante dans l'univers des valeurs de 75% de la population active au Québec. Cette donnée exprime selon eux sa centralité dans la vie sociale (Mercure & Vultur, 2010) comme Martuccelli (2006) l'a observé en France.

En dépit de leur pertinence théorique et empirique, ces cadres d'analyse évoqués ci-dessus se révèlent inféconds pour saisir le rapport au travail des migrants internationaux du fait de leur caractère homogénéisant. Selon Sayad (1999), il existe une différence substantielle dans le rapport au travail des salariés « natifs » et celui de ces personnes. Michel Lallement (2007) signale d'ailleurs que les sens et les significations du travail évoluent à travers le temps et l'espace. Mercure et Vultur (2019) affirment eux-mêmes que le rapport au travail est « un médiateur entre le contexte socioéconomique et culturel et la situation d'emploi » (p.145) et que « d'un point de vue empirique, les mêmes activités peuvent revêtir différentes significations selon les contextes socioéconomiques et culturels » (p. 139). De ce fait, la subjectivité au travail des individus porte l'empreinte de leur trajectoire personnelle, de leur culture et de leurs caractéristiques sociales (Jacquot, 2016).

Pour les migrants internationaux, elle implique des expériences sociales et professionnelles pré et post-migratoires. Car en émigrant, l'individu charrie toute son

histoire sociale et donc les caractéristiques socio-économiques et culturelles de son pays d'origine dans celui où il s'installe (Sayad, 1999). Subséquemment, il transporte dans l'espace de travail l'ensemble des histoires individuelle et collective, les imaginaires sociaux et migratoires de son pays d'origine constituant la base de sa socialisation pré-migratoire. Ainsi, le contexte de crise du travail et de l'emploi qui ronge la société haïtienne, ses aspirations et ses projets, ses attentes et les responsabilités sociales qui sont mises en perspective par rapport à l'imaginaire migratoire dominant sont des éléments qui façonnent sa subjectivité au travail après son émigration.

Le migrant y transporte également les angoisses et les inquiétudes liées aux difficultés d'insertion socio-économique post-migratoires et à la vie migrante en général. Les pratiques discriminatoires et de racisme systémique caractérisant le système d'emploi canadien (Kanouté, 2007) qui créent la précarité socioéconomique et la disqualification socioprofessionnelle (IRIS, 2012) façonne aussi sa subjectivité au travail. La condition migrante englobe alors une socialisation transnationale qui met en jeu deux univers de représentations du travail et du monde (Sayad, 1999). Bien que le migrant soit inséré dans le rapport salarial dans le cadre de l'universalité des droits humains et sociaux, l'expérience de la migration singularise sa condition de salarié et son mode de subjectivation du travail. Son existence sociale se construit dans la « double condition du travailleur immigré » (Sayad, 1999, p. 235), c'est-à-dire qui unit dans un lien de consubstantialité les réalités des conditions sociales de migrant et de salarié.

Jusqu'à présent, malgré le développement des recherches sur la subjectivité au travail, les sociologies du travail et des migrations n'ont pas amplement étudié celle des migrants internationaux. La plupart des sociologues du travail (Paugam, 2000; Linhart, 2002; Dujarier, 2006; Martuccelli, 2006; Mercure et Vultur, 2010; 2020) étudient ce phénomène sans considération de la spécificité de l'expérience migratoire, ce qui conduit à une vision homogénéisante de celui-ci. Pourtant comme le pense Sayad (1999), le cas des migrants internationaux mérite une approche spécifique provenant d'enquêtes empiriques qui tiennent compte des poids des expériences et des imaginaires migratoires dominant dans les pays d'origine de chaque groupe et des réalités particulières de la condition migrante. Une telle approche devrait permettre de rendre compte du mode d'articulation des expériences de migration dans le rapport salarial néolibéral.

En ce qui a trait aux salariés en Haïti et aux migrants haïtiens, il y a très peu de recherches sociologiques sur leur subjectivité au travail. Les recherches disponibles sont plutôt institutionnelles et sont inscrites dans des approches statistiques, démo-économiques et géographiques. Les statisticiens et les démo-économistes produisent des données chiffrées et des réflexions éparses sur la relation qui existe entre l'émigration massive et le niveau de « développement » du pays, spécifiquement en réfléchissant dans une logique rostowienne sur les possibilités de faire de l'émigration un facteur de croissance économique (Dorvilier, 2009; INURED & OCDE, 2017). De leur côté, les géographes tentent de saisir les dynamiques migratoires au regard d'un cadre spatio-temporel qui tient compte des réseaux familiaux, culturels, marchands et politiques (Audebert, 2012).

En sociologie, la seule recherche recensée qui concerne la subjectivité au travail des Haïtiens est une thèse de maîtrise réalisée par Wilsot Louis (2017) où il étudie « L'idéologie managériale et les relations de travail dans le contexte humanitaire en Haïti » à partir de la pratique professionnelle des travailleurs sociaux haïtiens dans une Organisation Non-Gouvernementale. Sa recherche montre que, en envahissant cette pratique professionnelle, les techniques managériales entrent en contradiction avec la philosophie du métier et mettent ces professionnels dans des situations « de stress au travail, de perte de sens de leur activité, de frustration, de sentiment de culpabilité ainsi que des pressions subies par rapport au travail prescrit par l'ONG » (p. 113).

En ce qui a trait au travail en lien avec la migration, certains travaux abordent dans une démarche qualitative certains enjeux qui ne sont pas forcément liés à la subjectivité. Louis-Auguste de Joint et de Julien Mérion (2011) analysent les défis de l'intégration des migrants haïtiens en passant en revue les divers facteurs causaux et les conséquences de l'émigration haïtienne dans la Caraïbe. Dans une étude réalisée sur ces migrants en France, Margarita Mooney met en évidence le problème « d'exclusion sociale » qui se manifeste par un taux de chômage élevé (près de 30%) et leur réclusion dans des banlieues où sont concentrées des communautés racisées et la proportion assez considérable (20%) de ceux vivant dans l'irrégularité (Mooney, 2008).

La seule recherche recensée qui croise les paramètres de la migration et de la subjectivité est la thèse de maîtrise de Nassîla Amode (2017) où elle analyse les rapports des migrants haïtiens au marché du travail chilien à partir des sens et des vécus qu'ils

attribuent à leurs parcours. Sa recherche montre que la migration haïtienne au Chili constitue une réponse à une volonté d'individuation. Selon elle, les Haïtiens y partent pour des motifs de réalisation de soi par le travail, difficile dans leur pays d'origine à cause du chômage. Pourtant, poursuit-elle, après leur émigration, ils sont insérés dans un rapport social néolibéral basé sur la racisation et l'ethnicisation du rapport salarial dans la société chilienne. Ce rapport remet en cause leur souci d'individuation. Face à cette épreuve sociale, ces migrants opèrent une reconfiguration de leur carrière migratoire initiale, en se projetant soit dans la société d'origine, soit dans la société d'installation avec l'espoir de pouvoir contourner les contraintes pour parvenir à une ascension sociale ou finalement dans un espace migratoire transnational où les expériences de travail au Chili sont conçues comme possibilités d'acquisition de compétences pour d'autres migrations futures.

Au Canada, les réflexions sur le travail des migrants haïtiens rentrent dans le cadre des recherches réalisées sur des migrants racisés en général souvent associés au vocable de « minorités visibles ». Celles-ci relatent une certaine institutionnalisation des pratiques de discrimination et de racisme sur le marché du travail (Kanouté, 2007 ; Potvin, 2007 ; Potvin & Lafortune, 2014). Les études réalisées spécifiquement sur les migrants haïtiens au Canada confirment la déqualification et précarité socioprofessionnelles constatées par l'IRIS (2012). Ces recherches révèlent un déficit d'insertion socioprofessionnelle des migrants haïtiens du fait de la non-reconnaissance des formations et expériences professionnelles pré-migratoires, des difficultés linguistiques, de la faiblesse des réseaux sociaux et des pratiques de discrimination raciale existant sur le marché du travail (Knight, 2015 ; Lazarre, 2010 ; Amazan, 2015 ; Bernard, 2014), ou plus profondément à cause du caractère systémique et institutionnel de la discrimination et du racisme envers les minorités racisées sur le marché du travail canadien (Kanouté, 2007; Potvin & Lafortune, 2014). C'est ce qui explique le fait que les migrants d'origine haïtienne font partie des groupes les plus défavorisés même après dix ans de vie au Québec (Kanouté, 2007). Ces formes de racialisation et d'ethnicisation des rapports sociaux (Cloos & al., 2016) ont sans doute des effets sur leur rapport au travail. Mariola Misiorowska (2011) rapporte par exemple que ces situations engendrent une remise en question des projets migratoires et souvent des réorientations professionnelles.

Ce tableau général qui met en évidence le contexte de l'émigration des Haïtiens, le profil général de ces émigrants, les imaginaires sociaux liés à la migration et les conditions de vie post-migratoire est une description de ce qu'Abdelmalek Sayad (1999) appelle la « condition d'immigré » ou la condition migrante (Tassin, 2018). Cette condition sociale englobe non seulement l'ensemble des parcours, des projets, des aspirations et expériences migratoires, qui souvent ne sont pas envisagés en connaissance des réalités de la vie migrante, mais à partir des représentations et imaginaires collectifs des lieux de départ, c'est-à-dire sans considération des contraintes normatives et structurelles objectives qui façonnent la vie migrante (Tassin, 2018). C'est au travers de cette condition que se construit la subjectivité au travail du migrant. Pourtant, jusqu'à présent, aucune recherche sociologique n'a pas encore emprunté la voie qui considère son implication dans la construction de la subjectivité au travail, notamment du rapport au travail. C'est le constat de ce vide qui nous a amené à la préoccupation centrale de cette thèse qui consiste à comprendre : ***comment la condition migrante influe-t-elle sur le rapport au travail des individus ?*** Pour y répondre, nous étudions le cas spécifique des Haïtiens qui vivent dans la région d'Ottawa-Gatineau au Canada et l'abordons à partir des sous-questions suivantes : *En quoi la crise du travail et de l'emploi régnant en Haïti influe-t-elle sur la subjectivité au travail des ressortissants haïtiens après leur émigration ? Dans quelle mesure la socialisation professionnelle acquise en Haïti et au cours de leur trajectoire migratoire pèse-t-elle sur leur rapport au travail post-migratoire ? Quelles significations le travail revêt-il dans leur vie, en tant que salarié migrant provenant d'un pays du Sud comme Haïti ?* Le but de ces questionnements est de rendre compte de leur mode spécifique de subjectivation du travail. Les objectifs poursuivis dans cette recherche consistent alors à ***(1) rendre compte des effets des réalités qui constituent et structurent la condition et la vie migrantes sur le rapport au travail des ressortissants haïtiens au Canada, et (2) expliciter les conditions sociales qui favorisent l'émergence des modalités de leur rapport au travail.*** Partant de l'idée de Sayad (1999) que les réalités socioéconomiques, culturelles et expérientielles qui constituent la « condition d'immigré » ont des effets significatifs sur le rapport au travail des migrants internationaux, cette thèse propose d'expliquer les liens entre cette condition sociale et les modalités de rapport au travail des migrants d'origine haïtienne qui vivent dans la région d'Ottawa-Gatineau.

2 CADRE THÉORIO-CONCEPTUEL DE LA RECHERCHE

2.1 Clarification conceptuelle

L'intelligibilisation du rapport au travail des migrants internationaux nécessite une approche ouverte qui intègre les différentes dimensions de ce phénomène. Ce chapitre a pour but de clarifier les principaux concepts qui permettent de cerner le fil conducteur de notre réflexion qui est centré sur la subjectivité au travail de ces individus dans le contexte de la mondialisation néolibérale.

2.1.1 Travail et emploi

Karl Marx a développé une anthropologie du travail dans laquelle il place ce phénomène au cœur du processus de constitution et de reproduction de l'humanité. Il part du fait que l'être humain doit agir sur la nature pour se libérer des contingences que celle-ci lui impose pour (re)produire son existence (Durand, 2018). Quels que soient sa nature et les moyens techniques utilisés, cet acte est selon Marx du travail. Historiquement, c'est à partir de cet acte que l'être humain se crée et crée la société (Marx & Engels, 1867). En se libérant des contraintes de la nature, le travail lui permet de développer sa libre individualité et sa sociabilité (Deslandes, 2016). Marcelo Otero affirme qu'il « demeure une activité anthropologique totale, au sens où il n'y a pas d'être humain possible hors du travail » (dans Mercure, 2017, p. 222). C'est pourquoi Lallement (2007) avance que le concept travail renvoie ainsi non seulement à un ensemble de pratiques sociales et culturelles concrètes formant un rapport social, mais aussi à des perceptions et de représentations collectives.

En dépit du fait qu'ils sont parfois utilisés comme synonymes, le concept de travail se différencie de celui de l'emploi, au moins sur les plans historique et théorique. Se référant à des normes typiques instaurées pendant les *Trente Glorieuses*, la notion d'emploi a été utilisée pour désigner l'ensemble des conditions d'accès et de retrait du marché de travail, des statuts, des rôles sociaux et des avantages sociaux et symboliques que le salariat attribue à une activité de travail (Jacquot & Balzani, 2010). Il renvoie aux principales dimensions du travail salarié : rémunération, conditions de travail, statut juridique des postes (secteur privé/public, durée et modalité des contrats), la relation travail/famille, les

composantes collectives du travail (droits économiques et sociaux relatifs au travail, syndicat, sécurité sociale), la santé et sécurité au travail, la scolarisation et qualification professionnelle (Paugam, 2000). Avec la privatisation des moyens de production et l'institution du salariat, l'emploi s'est érigé comme une forme d'organisation du travail universelle, voire inéluctable à l'idée même de société (Vatin, 2007). Le salariat a pu s'imposer sur les autres formes de rapports sociaux de production et provoquer l'effritement des autres pratiques économiques – comme le coumbite⁴ en Haïti - qui ont des logiques et des significations différentes. Le travail prend la forme particulière d'une force de travail louée pendant un temps limité en échange d'un salaire (Beaudin, 1995; Gaulejac & Léonetti, 1994). Du coup, il est transformé en marchandise et en outil de réification de l'être humain (Durand, 2018). À l'opposé de son sens ontologique de libération et d'émancipation, il devient une source de domination sociale (Deranty, 2011).

Dans le salariat, les activités de production sont associées à des rôles et des places dans la société qui sont eux-mêmes très hiérarchisés (Galland & Lemel, 2018). Cette logique de division sociale du travail s'accompagne d'une rétribution inégale des ressources matérielles et symboliques (Deranty, 2011) et d'une différenciation sociale des individus et même des sociétés (Galland & Lemel, 2018). C'est pourquoi Marx dit que le travail est le principal facteur qui structure la société (Durand, 2018). S'inspirant de la théorie marxiste, Jean-Pierre Durand (2018) et Pierre Beudet (2009) décrivent les sociétés capitalistes contemporaines comme étant une structure hiérarchisée composée de trois grandes classes sociales. Au sommet de cette hiérarchie se trouve la classe bourgeoise qui détient les moyens de production et contrôle les rapports de pouvoir (symbolique et politique) (Beudet, 2009). Ce sont les propriétaires des biens mobiliers et immobiliers, industries, banques, grandes compagnies d'assurance et multinationales, mais aussi les hauts cadres supérieurs dirigeant ces entreprises (Durand, 2018). À l'opposé, au bas de l'échelle sociale, se trouvent les classes populaires, qui représentent aujourd'hui l'ancienne figure du prolétariat du capitalisme industriel. Cette classe est constituée des salariés dont la survie est indissociable de la vente de leur force de travail (Beudet, 2009). Elle regroupe

⁴ Dans le milieu rural haïtien, cette pratique consiste pour des paysans (amis, voisins et familles) à unir leurs forces de travail, dans une ambiance de fête et de partage, pour cultiver à tour de rôle leurs lopins de terre, sans aucun rapport pécuniaire et marchand.

une grande diversité d'activités économiques. Ce sont les travailleurs de l'industrie traditionnelle, les employés, les cadres de proximité et les fonctionnaires d'exécution, mais aussi les salariés des emplois atypiques et non qualifiés et les chômeurs (Durand, 2018). Au Canada, elle représente plus de 65% des salariés à temps plein (Beudet, 2009). La forte présence des travailleurs migrants ajoute une dimension ethnique à la condition ouvrière contemporaine (Durand, 2018). Et finalement, au milieu de ces deux classes se trouve un ensemble de couches intermédiaires regroupées généralement sous l'appellation de « classe moyenne » (Durand, 2018), qui remplissent des fonctions de direction, d'administration et de gestion, mais aussi de contrôle social et de répression (Beudet, 2009). Ces positions et rôles subordonnés aux cadres supérieurs de la bourgeoisie sont associés à de hauts prestiges et qualifications universitaires (Galland & Lemel, 2018). On y retrouve une minorité d'individus issus de l'immigration, généralement les plus qualifiés.

La mobilisation de ces concepts ici permet d'une part d'analyser les situations de travail et d'emploi et la place des migrants internationaux dans la société canadienne, et de l'autre d'élucider les différentes représentations et significations que ces derniers se font du travail. Spécifiquement, celui de l'emploi éclaire leurs conditions et niveaux d'insertion socioprofessionnelle et les avantages sociaux et symboliques associés à leurs situations socioprofessionnelles. Quant à celui de travail, il permet d'analyser la contribution des facteurs culturels et de l'imaginaire migratoire dominant en Haïti dans le façonnement du rapport au travail.

2.1.2 Rapport au travail

Le concept de rapport au travail englobe les réalités associées à la dimension subjective et expérientielle du travail, c'est-à-dire à son mode d'appropriation par les travailleurs. La subjectivité au travail relève en ce sens du registre cognitif, émotionnel, affectif et biographique (Linhart, 2008). Elle est aussi dépositaire des normes sociales, des valeurs culturelles et des rapports sociaux de production. Ainsi incarne-t-elle le rapport dialectique entre l'individu et la société (Linhart, 2008). Tout en étant ontologiquement liées (Hanique & Gaulejac, 2017), cette dimension du travail se différencie de celle objective constituée par l'ensemble des rapports sociaux, des conditions de travail et d'emploi et des contraintes structurelles du capitalisme néolibéral (Bourdieu, 1997). Le

rapport au travail est une subjectivation des conditions objectives du travail. Longtemps négligée dans les recherches sociologiques (Linhart, 2008), elle constitue pourtant une dimension essentielle du travail (Deslandes, 2016).

Empiriquement, le rapport au travail renvoie à l'ensemble des valeurs et des croyances relatives au travail, aux significations que les individus l'accordent ainsi que les manières dont l'individu s'investit et se comporte au travail (Tremblay & Dagenais, 2002; Mercure et Vultur, 2010). Il désigne la « façon dont les individus vivent leur travail, la manière qu'ils ont de réagir au contenu et conditions d'exercice de leur activité professionnelle, de se situer par rapport au réseau de sociabilité constitué autour de leur activité » (Jacquot & Balzani, 2010, p. 186). L'identité au travail, définie comme la « perception que possèdent ou que se construisent les salariés quand ils se réfléchissent dans leur situation de travail » à partir de laquelle ils construisent leurs individualités (Causer, al., 2009, p.321), est en ce sens une composante clé de ce phénomène. Celui-ci se différencie du rapport à l'emploi dans le sens où il fait référence à l'acte de production en lui-même et ses effets sur l'identité et la vie de l'individu, alors que l'emploi renvoie aux négociations sociales (droits sociaux, sécurité et protection sociales) et conditions juridiques d'exercice d'un travail salarié (Paugam, 2000).

Pour appréhender le rapport au travail, Serge Paugam l'aborde en termes de satisfaction au travail et identifie dans les recherches sociologiques trois grands paradigmes à partir desquels l'individu subjective ses activités professionnelles :

« *L'homo faber* renvoie bien entendu à l'acte de travail lui-même et à l'épanouissement qu'il procure à celui qui le réalise [...]. *L'homo economicus* implique une attitude plus instrumentale au travail. La satisfaction dépend alors de la rétribution de celui-ci en fonction d'un marché. [...]. Enfin, *l'homo sociologicus* postule que tout travail s'exerce dans un cadre social : la qualité des relations qui s'établissent entre les hommes et la reconnaissance que ces derniers en retirent constituent un facteur essentiel de satisfaction » (Paugam, 2000, p. 44).

Selon Paugam, ces trois dimensions représentent un ensemble de logiques sociales sur lesquelles se fonde l'engagement professionnel et les sens du travail. Pour leur part, Mercure et Vultur (2010) l'abordent sous l'angle de centralité et de finalités. Cette double dimension permettrait d'établir les liens entre les composantes de ce qu'ils considèrent comme un *ethos* du travail. La centralité renvoie au degré d'importance et aux valeurs accordées au travail dans la vie de l'individu. Quant à la finalité, elle désigne le sens et la

signification du travail, soit les aspirations professionnelles et les principales fonctions remplies par le travail dans sa vie. Ainsi, ce concept couvre deux univers de réalités : « celui des incidences du mode de vie et de la mentalité des travailleurs sur la nature des liens qu'ils entretiennent avec le monde du travail et celui des effets du vécu en emploi sur les parcours professionnels des travailleurs, leur trajectoire de vie, leurs visions du monde [...] » (Mercure, 2019, p. 135). Ces deux décantations seront utilisées pour appréhender empiriquement le rapport au travail des migrants haïtiens.

Toutefois, en dépit de sa pertinence empirique, cette perspective compréhensive de Mercure et Vultur ne renseigne pas sur les conditions sociales et les mécanismes de constitution et d'exercice du rapport au travail, qui sont pourtant au centre de notre préoccupation ici. C'est pourquoi j'ai opté pour la sociologie clinique qui permet de saisir l'articulation des subjectivités au travail dans le rapport salarial global. Comme le pense Paugam (2000), le rapport au travail et à l'emploi doit être analysé en fonction des contraintes structurelles objectives de l'organisation du travail et du sens que les travailleurs donnent à leurs expériences. Pour les migrants internationaux, le rapport au travail se construit dans un contexte de socialisation socioprofessionnelle transnationale et en lien avec la condition migrante (Sayad, 1999). C'est pourquoi Sassen (2009) propose d'articuler leurs expériences subjectives du travail et les imaginaires migratoires dans la globalisation économique pour le cerner. D'où la démarche de notre thèse.

2.1.3 *Imaginaire migratoire*

Selon Patrice Leblanc (1994), l'imaginaire social vient d'abord d'un ensemble d'utopies individuelles partagées par une communauté qui les construit comme une mémoire collective, et ce sont ces représentations collectives qui symbolisent la société et donnent du sens à la vie sociale. Alors que pour Cornelius Castoriadis, les sociétés construisent plutôt leur ordre symbolique à partir de leurs réalités sociales et historiques. Il affirme que « tous ce qui se présente à nous, dans le monde social-historique, est indissociablement tissé au symbolique » (Castoriadis, 1975, p.174).

Les migrations internationales elles aussi sont génératrices de représentations, d'affects et d'imaginaires (Simon, 2008). D'où la notion d'imaginaire migratoire, qui renvoie à un ensemble de représentations collectives, de perceptions et de significations

symboliques que chaque société attache aux mobilités transfrontalières (Fouquet, 2007). Ces représentations mettent en jeu un ensemble d'aspirations, des souhaits, d'intentions, de désirs et des préférences exprimant la manifestation d'un sentiment et d'une pensée relative à une mobilité potentielle (Carling & Collins, 2018). Selon Carling (2002), les aspirations migratoires représentent une subjectivation des imaginaires et des représentations sociales construites autour de la migration. Cette subjectivation est opérée en fonction des facteurs structurels et des caractéristiques individuelles, familiales et sociales de l'individu. La décision de migrer se cristallise au fur et à mesure que ces aspirations et ces désirs se transforment en projet. Le processus passe par une négociation avec soi-même et son entourage social et familial (Monsutti, 2008) et engage l'individu dans un régime d'action pluriel face à des contraintes personnelles, normatives et structurelles (Mazella, 2014). Selon Thomas Fouquet (2007), ce projet n'est mis en œuvre que quand les ressources nécessaires sont mobilisées, les stratégies sont planifiées et les risques et les possibilités de réussite dans le lieu de destination visé sont évalués. Toutefois, cette idée de rationalisation des risques est remise cause par les dernières vagues de migrations irrégulières des africains vers l'Europe (Espagne, Italie, Grèce), qui entraînent d'ailleurs selon OIM (2020) plus de 20 000 morts entre 2014 et 2020 et des milliers de violation des droits humains de ces migrants (tortures, assassinats, trafic et esclavage, viols et violences physiques, sexuelles et psychologiques).

Dans le contexte contemporain, les représentations collectives sont devenues des forces sociales qui dynamisent les mouvements migratoires (Salazar, 2011). Les imaginaires fondateurs des rapports d'altérité sont aussi des sources de migration (Fouquet, 2007). Des recherches empiriques réalisées au Sénégal révèlent que, dans l'imaginaire collectif de cette population, l'émigration vers l'Occident représente un symbole de prestige social qui génère un sentiment d'émancipation et d'accomplissement de soi (Fouquet, 2007 ; Mondain, & al., 2012). Cette perception collective idéalisée de « l'Ailleurs occidental » (Fouquet, 2007, p.94) existe aussi dans la société haïtienne. Comme pour le Sénégal, cet imaginaire devient lui-même un producteur d'aspirations à l'émigration, à un point tel que le bonheur et la réussite sociale ne sont projetés que dans l'Ailleurs. Selon Fouquet (2007), ces imaginaires institués autour de l'Ailleurs, qui se sont construits à partir des réalités matérielles caractéristiques des rapports socio-historiques

entre le Nord et le Sud et à partir des symboles inventés par celui-là pour se représenter et pour représenter celui-ci, sont devenus dans de puissants facteurs d'émigration.

2.1.4 Condition migrante

Dans une étude réalisée sur les ressortissants algériens en France, Sayad (1999) dresse un tableau descriptif et critique des réalités socioéconomiques et existentielles de leur situation. Ce sociologue articule les questions de travail, de logement, des rapports familiaux, des rapports de pouvoir, des sentiments produits par l'émigration/immigration et les traitements de ces migrants dans la société française pour expliquer la « condition d'immigré ». Plus tard, le philosophe Étienne Tassin et l'anthropologue Michel Peraldi ont suivi ce même raisonnement en utilisant le concept de condition migrante. Ces derniers partent des réalités, des conditions de vie et des expériences des migrants en situation irrégulière vivant sur des frontières et des encampements (Calais en France, Ceuta en Espagne et Melilla au Maroc) pour comprendre les réalités de vie des migrants internationaux dans les pays occidentaux. Ils incluent dans cette condition les contextes d'émigration et d'immigration, les conditions et les contraintes des voyages, les parcours migratoires, les sentiments produits par l'émigration et le rapport au nouveau territoire, les contraintes normatives et structurelles des lieux d'installation (statut migratoire, citoyenneté, droits au travail), mais aussi le monde et les relations sociales construits par la migration (Peraldi, 2008 ; Tassin, 2018).

Toutefois, Tassin et Peraldi offrent une avancée théorique par rapport à Sayad. D'une part, la notion de « migrant » - au lieu d'immigré - met en évidence la capacité des migrants à agir au travers des contraintes structurelles et normatives qui se dressent en face de leur projet migratoire (Mazzella, 2014). De l'autre, elle permet de considérer les dynamiques transnationales et le fait que la migration n'est pas figée dans le temps et l'espace. Vu les problèmes de désaffiliation et de déracinement (Tassin, 2018) et d'insertion à l'emploi (Sayad, 1999) qu'ils confrontent dans leur pays d'installation, le processus peut évoluer au moment opportun. La migration est ainsi conçue comme un processus dynamique dans lequel sont impliqués des acteurs sociaux comme le décrit Fouquet (2007) à travers le concept de projet migratoire.

Sur le plan heuristique, ces deux concepts englobent un même univers de réalités. Ils mettent en évidence les réalités objectives et subjectives qui traversent et donnent du sens à la vie migrante, notamment les enjeux liés à l'intégration sociale et aux rapports au monde des migrants. En effet, selon ces chercheurs, la migration ne s'accompagne pas toujours de l'intégration des émigrés dans les sociétés d'installation (Sayad, 1999). Elle entraîne aussi l'affaiblissement ou la rupture de certains liens socioaffectifs et professionnels, des repères géographiques, sociaux et culturels (Guilbert, 2005) et le système de dispositions communautaires qui sont au fondement du groupe d'affiliation du migrant (Sayad, 1999). Elle génère dans certains cas un sentiment d'absence à la fois dans le pays natal et celui d'installation (Sayad, 1999). Du fait du non-enracinement dans le pays d'installation, la migration conduit à une forme de désidentification du monde et de désaffiliation communautaire qui provoque un sentiment de déracinement (Tassin, 2018). D'ailleurs, l'installation du migrant sur un territoire étranger n'est ni synonyme d'accueil, ni d'hospitalité et d'acceptation sociale (Agier, 2011 & 2016). Dans certains cas, ils sont même acculés à des situations où ils n'ont aucune citoyenneté. C'est le paradoxe d'extranéité de Tassin (2018). Cette épreuve d'altérité (Agier, 2016) redéfinit la manière d'être du migrant dans le monde (Tassin, 2018). Laquelle définition se réalise par une resocialisation (Agier, 2016) et une reconstruction du soi (Fouquet, 2007). Ce processus de reconstruction passe fondamentalement par le travail. Vu que l'emploi reste encore un point d'ancrage majeur à la société (Gaulejac, 1994; Lallement, 2007), le travail constitue le point de départ de la vie migrante et le centre du mouvement de leur existence (Tassin, 2018). Sayad (1999) affirme que c'est le travail qui donne du sens à la vie du migrant. L'espace de travail est le lieu par excellence de re-création de nouveaux liens socioaffectifs et professionnels et le principal moyen de reconstruire son identité sociale.

2.2 Cadrage épistémologique et théorique de la recherche

Le mise en contexte présentée en introduction et ce corpus conceptuel fournissent déjà des renseignements sur la perspective théorique et épistémologique de cette recherche. Les concepts clés mobilisés sont élaborés dans une approche structurelle critique qui intègre la subjectivité et le vécu des individus. Les deux sections suivantes apportent les précisions nécessaires sur la vision théorique qui guidera l'analyse des données empiriques.

2.2.1 Positionnalité de chercheur : mon rapport personnel à l'objet d'étude

Stéphane Beaud et Florence Weber (2010) conseillent aux chercheurs d'utiliser leurs expériences personnelles au profit du travail intellectuel, car cette subjectivité est toujours impliquée dans les recherches scientifiques. Mon intérêt pour le rapport au travail des migrants internationaux provient alors de mes propres expériences migratoires. Étant moi-même originaire d'Haïti et en contexte de migration au Canada, je suis en contact avec d'autres migrants internationaux, notamment les Haïtiens. Si ce contexte a facilité la collecte des données, il représente néanmoins un important enjeu épistémologique, en ce sens qu'il peut nuire à la vocation d'objectivité de la recherche s'il n'est pas pris en compte.

Vu ce contexte, j'ai adopté la posture que Pierre Bourdieu (2003) appelle « l'objectivation participante ». Selon ce sociologue, dans les situations comme celle-ci où le chercheur est immergé dans l'univers de sa recherche, c'est-à-dire qu'il est comme moi à la fois sujet et objet de sa propre recherche objet, il doit objectiver sa subjectivité en questionnant ses propres prénotions, préjugés et sentiments (Bourdieu, 2003). Étant moi-même en contexte de migration et originaire d'Haïti, cette posture m'a exhorté à objectiver mon rapport subjectif à mon objet de recherche. Vu les liens subjectifs sur lesquels reposent l'ontologie des sciences sociales contrairement aux sciences naturelles (Gaudet et Robert, 2018), cette posture permet d'envisager une analyse sociologique la plus objective possible sur la subjectivité au travail de ces migrants. C'est pourquoi dans le cadre empirique, étant dans une perspective émique (Gaudet et Robert, 2018), je mobilise beaucoup de *verbatim* afin d'éviter de parler à la place de mes participants et je me réfère souvent à d'autres travaux empiriques qui ont été réalisés sur la subjectivité au travail. Il s'agit d'un vrai travail réflexif et constant (Bourdieu, 2003).

2.2.2 Positionnement épistémologique

En tant que recherche qualitative, cette thèse est située dans l'ontologie du réalisme critique. Cette posture est envisagée parce qu'elle stipule qu'« une réalité objective existe en dehors du chercheur, mais les différentes manières d'appréhender la réalité par nos sens, nos schèmes cognitifs et nos connaissances sont socialement construites » (Gaudet & Robert, 2018, p.14). Inspirée du matérialisme dialectique, cette posture se propose de saisir les phénomènes sociaux dans leur dynamique historique et dans les relations avec les

rappports sociaux qui les ont produits en interrogeant à la fois les conditions sociohistoriques, les individualités et les subjectivités pour expliquer les logiques d'action et les conduites des individus, bref la réalité sociale (Vandenberghe, 2007).

Sur le plan théorique, cette posture fait appel à une approche qui articule tous ces facteurs dans un même registre comme le propose Laurent Thévenot (2006). D'où la perspective de sociologie clinique adoptée ici. Pour appréhender les réalités subjectives et existentielles des rapports sociaux, la démarche clinique place au cœur de son raisonnement la complexité du rapport dialectique entre l'individu et la société (Gaulejac & al., 2007). Elle stipule que les phénomènes sociaux sont multidimensionnels et se construisent dans la combinaison des dimensions psychiques, personnelles, individuelles et affectives (Gaulejac & al., 2007). Appliquée au travail, elle porte « attention à l'Histoire, aux rapports sociaux et aux interactions en situation » en vue de « favoriser l'explicitation et l'interprétation que les acteurs font de leur propre situation de travail et de leur activité » (Dujarier, 2015, p. 27). Ainsi, cette perspective permet de rendre compte de l'implication des facteurs structurels, sociaux et familiaux et des imaginaires migratoires dans la construction du rapport au travail des migrants. Le réalisme critique et la sociologie clinique sont mobilisés parce qu'à l'instar de Bourdieu (1997) et de Gaulejac et Hanique (2017), j'admets que le travail comporte deux dimensions consubstantielles qui sont l'existence objective des rapports sociaux de travail et l'appropriation subjective de ces rapports par les travailleurs. Pour les migrants internationaux, la dimension objective est centrée sur les conditions de travail et d'emploi et le rapport salarial au Canada. La considération des expériences migratoires permet de rendre compte des effets des milieux socioéconomiques et culturels d'Haïti et des relations de pouvoir (en Haïti et au Canada) sur le rapport au travail de ces migrants.

2.2.3 Implications théoriques

La sociologie clinique stipule aussi que les conduites sociales sont le résultat d'une interaction de facteurs individuels, culturels, familiaux et psychologiques et des déterminants sociaux structurels (Gaulejac & Léonetti, 1994). La perspective de Saskia Sassen (2009) sur les migrations internationales est inscrite dans cette matrice épistémologique. Cette sociologue refuse de loger ses analyses dans l'une des ornières

déterministes, soit celle d'inspiration tardienne qui explique les phénomènes migratoires à partir de la rationalité et des individualités du migrant ou celle qui nie ces dimensions pour considérer uniquement les déterminants structurels. Comme Victor Piché (2013) et Sylvie Mazzella (2014), elle pense que les facteurs individuels doivent être mis à l'épreuve des contraintes macro-structurelles de la mondialisation.

Dans le contexte néolibéral actuel, les migrations internationales ne peuvent s'expliquer qu'en combinant les dimensions micro-individuelles, méso et macrosociologique (Piguet, 2013). La donne migratoire mondiale actuelle ne peut pas être expliquée sans la considération des crises (économiques, politiques et climatiques) provoquées par le néolibéralisme, tant dans les pays du Nord que ceux du Sud (Marmorá, 2002; Sassen, 2009). Dans la lignée de Castoriadis (1975), nous avançons que ces réalités constituent la base matérielle des imaginaires sociaux où l'Ailleurs occidental est magnifié (Fouquet, 2007). L'ordre néolibéral a géré les flux migratoires de façon à flexibiliser le marché du travail et surfragmenter les classes travailleuses : ethnies, résident temporaire, résident permanent, citoyen et non-citoyen (Beaudet, 2011). Sur une échelle plus globale, cette dynamique a abouti à une re-division sociale du travail (entre mains-d'œuvre nationale et étrangère) et a produit une double condition sociale qui caractérise la vie du migrant (être à la migrant et salarié) (Sayad, 1999). La compréhension de leur rapport au travail n'est possible qu'en considérant cette double condition (Sayad, 1999; Abdelnour, 2012). En effet, le nouveau mode d'organisation mis en place dans les années 80 est construit sur le principe de l'individualisation des rapports du travail. Cette logique d'individualisation a abouti à la singularisation (Martuccelli, 2006), la décollectivisation et la désocialisation du travail (Castel, 2009); et ainsi a eu des incidences importantes sur les expériences de la domination et de l'exploitation par et dans le travail (Deranty, 2011). Mercure et Vultur (2010) constatent une mutation profonde des sens et des significations du travail. Le surinvestissement subjectif au service de la rentabilité financière (Gaulejac dans Mercure & Vultur, 2017) a des effets néfastes sur les conditions de travail et de vie des travailleurs (Durand, 2004; Gaulejac, 2009). C'est dans le cadre de ce rapport salarial que se construit le rapport au travail des migrants internationaux.

3 CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

3.1 *L'approche méthodologique utilisée*

Cette recherche portant sur la subjectivité au travail des individus concerne « la spécificité de ses dimensions cognitives, de son registre émotionnel, affectif et moral, en liaison avec une biographie, une trajectoire particulière [...] » (Linhart, 2008, p.8). D'une part vu cette nature de notre objet de recherche, et de l'autre ses objectifs et son ancrage théorique, l'outil méthodologique qui semble le plus approprié est l'approche biographique. Il s'agit d'une méthode d'enquête qualitative qui est centrée sur la temporalité et l'exploration des diverses sphères de vie (famille, travail, croyance, loisirs, groupes d'appartenance, etc.) des individus en lien aux dynamiques des institutions, aux actions collectives, aux rapports sociaux et contextes sociohistoriques globaux (Dubar & Nicourd, 2017). Ainsi, comme le disent Claude Dubar et Sandrine Nicourd (2017, p.8) en rapportant les propos de Jean-Michel Chapoulie, cette démarche lie « étroitement les dimensions objective et subjectives du social ». L'approche biographique s'inscrit dans le cadre d'une appréhension globale de la réalité sociale où les individualités, les singularités et les subjectivités sont contextualisées par rapport aux collectifs (Gauthier, 2010).

Comme il est déjà souligné, cette méthode est envisagée en raison des objectifs de la thèse qui consistent à élucider les modes d'engagement et d'implication au travail, ses vécus, ses représentations et significations en contexte de migration. Le souci de rendre compte du rapport au travail des migrants invite à considérer l'articulation de leurs individualités dans des contextes structurels et normatifs dans lesquels leur existence est inscrite. Dubar et Nicourd (2017, p.9) précisent à ce sujet que les matériaux biographiques permettent « de rendre immédiatement lisibles les liens entre structures sociales et comportements *via* les attitudes prises par les individus concernés, leurs définitions de situations et l'intériorisation de valeurs à travers leur éducation ». Le rapport au travail est alors considéré dans son processus de construction dans les trajectoires socio-professionnelles des migrants et au regard des conditionnements structurels (Sassen, 2009) qui les structurent. Le modèle de raisonnement ainsi adopté est celui de Gaulejac (2012) où l'objectivation sociologique intègre la figuration subjective des expériences des participants, considérés comme des sujets de la recherche.

3.2 Techniques de collecte et de production des données

L'entretien est la technique qui est envisagée pour faire l'enquête empirique de la recherche. La sociologie clinique a développé sa propre forme d'entretien qui est l'entretien narratif non directif. Étant donné que son utilisation impliquerait des entretiens longs, et même multiples dans certains cas, vu le cadre temporel de cette étude de maîtrise, il a été stratégique de recourir à un type d'entretien plus efficace sur ce plan, et qui néanmoins demeure cohérent à la visée épistémologique de la recherche. Compte tenu de son caractère semi-dirigé, l'entretien biographique a été plutôt envisagé. Il s'agit d'un entretien narratif qui se réalise dans le cadre d'un échange ouvert, approfondi et compréhensif où le chercheur invite une personne à produire un récit d'un pan ou de son existence (Demazière, 2008). Ce type d'entretien permet non seulement de renseigner les parcours individuels et des réalités subjectives, mais aussi sur le monde social et les univers de sens par rapport aux univers de vie (Demazière, 2011). Il est donc un outil très pertinent pour un chercheur qui souhaite articuler dans son analyse les individualités et les réalités de la vie quotidienne dans des cadres structurels et historiques globaux.

Comme le dit Bourdieu (1993), la posture compréhensive conduit le chercheur à construire la situation d'entretien comme une interaction où la proximité sociale et la familiarité permettent d'établir « une communication non-violente » (p.1392), c'est-à-dire une rupture de la hiérarchie entre le chercheur et « l'enquêté » à travers l'adoption d'une attitude empathique et engagée (Kaufmann, 2011). Son utilisation suppose aussi une posture émique (points de vue cognitif, interprétatif, symbolique et affectif du participant) dans l'analyse du monde social (Demazière, 2008). Tout en reconnaissant la capacité réflexive du participant et en s'attachant à la logique d'interaction et de co-production des savoirs, le chercheur intervient au moyen de questions de relance pour orienter la narration en fonction de son objet et de ses objectifs (Kaufmann, 2011).

Pour ma recherche, l'entretien biographique permet de tirer stratégiquement les informations essentielles dans un temps limité (soixante à cent-vingt minutes). Pour cela, la trame du récit a été centrée sur les trajectoires socioprofessionnelles et migratoires. D'abord, j'ai demandé aux participants de me raconter leurs expériences de travail avant leur immigration au Canada en centrant l'attention sur la place de ces expériences dans leur vie et dans leur trajectoire migratoire, ensuite leurs expériences et conditions de travail au

Canada en lien avec leur situation migratoire. Le but était de les inciter à raconter leurs expériences de migration et de travail et les sens qu'ils leur attribuent.

3.3 Participation et déroulement du processus de recrutement

L'enquête empirique de cette thèse consiste en dix entretiens biographiques réalisés auprès des migrants haïtiens qui vivent dans la région d'Ottawa-Gatineau. Ces entretiens ont été réalisés entre février et avril 2020. À cause de la situation de confinement imposée par la pandémie du Covid-19, deux de ces entretiens ont été réalisés de manière virtuelle par Skype. Les autres ont été réalisés soit chez les participants, soit dans leur lieu de travail ou dans des espaces de commerce qu'ils ont eux-mêmes choisis.

Des critères ont été établis pour la sélection des participants. Ils visaient d'abord à sélectionner des participants qui ont acquis une socialisation socioprofessionnelle à la fois dans leur pays d'origine et celui d'installation, et qui ont le droit de résidence permanente au Canada. D'où le premier critère qui limite la sélection aux migrants âgés de vingt-cinq ans et vivant au Canada depuis cinq ans au moins. La limitation de la durée de résidence vise à éviter les nouveaux arrivants dont le choix n'aurait pas permis d'étudier l'évolution de leur rapport au travail au Canada. De plus, ils devaient avoir soit le statut de résident permanent, de réfugiés ou la nationalité canadienne. Ce choix se justifie non seulement en vue de circonscrire techniquement la recherche, mais aussi en raison de la différence des législations régissant les autres statuts migratoires. C'est le cas par exemple des travailleurs migrants temporaires et des étudiants internationaux.

Pour recruter ces participants, trois voies ont été utilisées. La première consistait à établir des contacts avec des centres communautaires dans la région d'Ottawa-Gatineau afin de me mettre en contact des personnes qui répondaient aux critères de sélection. En les contactant, je leur ai envoyé un texte qu'ils devaient eux-mêmes distribuer. Parmi les trois centres contactés, deux ont accepté la demande de facilitation. Ce sont le Centre Communautaire de Vanier et le Centre Catholique pour Immigrants d'Ottawa. Et finalement, seul le deuxième m'a permis de recruter deux participants. La deuxième voie a été un appel à participation sur Facebook, notamment dans un forum regroupant des migrants d'origine haïtienne de la région d'Ottawa-Gatineau. Après cette publication via mon compte Facebook, j'ai été contacté par quatre participants. Et en dernier lieu, j'ai

recruté quatre participants dans mon réseau social. J'ai contacté des amis par téléphone en leur expliquant la portée et les objectifs de la recherche afin qu'ils puissent m'aider à recruter des personnes qui répondent aux critères de sélection. Le but de cette dernière stratégie était de diversifier le plus possible les profils socioéconomiques des participants, en fonction de ceux qui ont été déjà recrutés par les deux premières voies. Cette stratégie a permis de recruter deux cadres hautement scolarisés et un participant occupant des emplois précaires non qualifiés.

3.4 Méthode d'analyse de données

L'approche biographique invite à travailler des histoires de vie afin de comprendre leurs interactions avec les déterminants sociaux, familiaux et inconscients (Gaulejac, 2012). Dans la démarche de fusion des opérations de description, de compréhension et d'explication proposée par Jacques Hamel (2012), des *verbatim* et des histoires de vie sont considérés comme principale voie d'entrée dans l'interprétation des données. Le but est de reconstruire une analyse théorisante des conditions sociales qui font émerger les modalités du rapport au travail, à partir des discours des participants et des sens qu'ils attribuent à leurs expériences. En centrant le regard sur les parcours de vie et les trajectoires socio-professionnelles comme le veut l'approche biographique (Dubar & Nicourd, 2017), cette démarche met en évidence la manière dont ces migrants mettent en récit les rapports de pouvoir qui structurent les marchés du travail haïtien et canadien d'une part ; et de l'autre rend compte du mode de déclinaison de ces rapports dans leur existence sociale et leurs trajectoires socioprofessionnelles. Ce qui permet par ricochet de restituer les liens entre la socialisation professionnelle pré-migratoire et le rapport au travail post-migratoire.

Pour analyser les données, j'ai suivi la démarche du palimpseste composée de trois étapes proposée par Stéphanie Gaudet et Dominique Robert (2018) pour les recherches qualitatives. Les entretiens que j'ai réalisés ont été enregistrés au moyen d'une tablette électronique, puis retranscrits sur mon ordinateur. J'ai commencé l'analyse empirique par une lecture générale de ces matériaux. Ces auteures appellent cette étape analyse horizontale (Gaudet & Robert, 2018). Puis, une copie des retranscriptions a été codée dans le logiciel de traitement qualitatif des données Nvivo. Ce codage qui a été fait par une lecture plus approfondie a permis d'une part de répertorier comme principales pistes

d'analyse les éléments communs de tous les entretiens, et d'autre part de reconstituer les histoires de vie et de sélectionner des *verbatim*s pour des citations directes. Ainsi, il a permis d'identifier trois grandes « unités de sens » pour reprendre les termes de Gaudet et Robert (2018) : *expériences de travail pré-migratoires, réalités et vécus du travail post-migratoires* et *significations du travail post-migratoire*. Celles-ci ont été finalement reprises chacune dans trois chapitres pour construire le cadre d'analyse empirique de la recherche. Cette seconde étape est une analyse horizontale (Gaudet & Robert, 2018). La dernière étape appelée analyse théorisante est une phase de conceptualisation de l'analyse (Gaudet & Robert, 2018). Elle consiste en un va-et-vient entre les données empiriques que j'ai collectées et le cadrage théorique de la sociologie clinique dans lequel la recherche est inscrite, mais aussi entre ces données et d'autres recherches empiriques sur la subjectivité au travail. Cela a permis de conceptualiser certains éléments qui ont émergé du terrain.

3.5 Profils sociodémographiques des participants

Notre enquête ne couvre pas toutes les classes sociales de la société canadienne. Elle concerne seulement les classes moyenne et populaire. Les notions de classe moyenne et classe populaire sont définies dans le cadre théorico-conceptuel. Pour ces deux classes considérées, nous avons pu recruter des catégories socioprofessionnelles très hétérogènes. Il faut souligner que ces deux classes ont été préalablement visées. Ce choix se justifie d'abord par le fait que la majorité des migrants d'origine haïtienne s'y retrouve. Ensuite, parce qu'il serait difficile de faire des recrutements parmi la minorité qui appartiendraient éventuellement à bourgeoisie canadienne, vu les contraintes temporelles de cette thèse et notre position dans la société en tant qu'étudiant international.

Les migrants qui ont participé à l'enquête sont rentrés au Canada dans des programmes d'immigration différents et ont des situations socioprofessionnelles très variées. J'ai élaboré une classification sociale de leurs situations socioéconomiques selon ma conception des concepts classes moyennes et classes populaires au chapitre 5. La majorité d'entre eux ont subi la déqualification professionnelle après leur émigration. Ils ont occupé (certains occupent encore) des emplois dont les statuts sont inférieurs à leur niveau de qualification. Par exemple, deux migrantes qui occupaient des postes administratifs dans la fonction publique haïtienne ont été respectivement reconverties en

agent d'entretien ménager puis aide-éducatrice, et préposée aux bénéficiaires. Ceux qui ont réussi le plus efficacement à s'insérer sur le marché de l'emploi sont ceux qui ont immigré dans leur vingtaine et ont pu faire des études collégiales et universitaires au Canada. Dans cette catégorie, on trouve un analyste financier qui a fait des études supérieures au Québec avant de retourner en Haïti pour enfin re-entreprendre des démarches pour une émigration définitive (Oreste), un concepteur de projet qui est rentré au Canada après ses études secondaires et deux autres femmes migrantes qui ont pu parvenir à une insertion jugée satisfaisante grâce à la réorientation professionnelle. Ceux qui ont subi la déqualification socioprofessionnelle sans possibilité de réorientation sont ceux qui ont émigré tard dans leur vie et avec des responsabilités familiales.

Tableau 1 : Profils et trajectoires socioprofessionnelles des participants

<i>Participants</i>	<i>Formations et expériences professionnelles pré-migratoires</i>	<i>Programmes d'entrée au Canada</i>	<i>Formations et expériences professionnelles post-migratoires</i>	<i>Occupation actuelle</i>
<i>Marjorie, femme de 53 ans, célibataire, émigré à 39 ans</i>	Études de premier cycle en sciences juridiques et sciences politiques	Demande d'asile	Formation de préposé aux bénéficiaires & Études en administration des affaires en cours	Études premier cycle en administration des affaires ;
	Cadre de l'administration publique ; propriétaire de PME		5 ans d'expériences comme préposée aux bénéficiaires	Aide en nutrition à temps partiels et à la recherche d'emploi
<i>Loulou, père de famille de 57 ans, émigré à 49 ans</i>	Formation en technique agricole	Regroupement familial	Aucune formation	Employé dans l'entretien ménager
	Travailleur autonome du secteur informel		Employé dans l'entretien ménager	
<i>Mimose⁵, jeune infirmière célibataire de la trentaine, vivant au Canada depuis 13 ans</i>	Études secondaires	Étudiante internationale	Diplôme d'études en soins infirmiers	Administratrice d'une agence de placement de travailleurs de santé
	Aucune		Préposée aux bénéficiaires	

⁵ En dépit du fait que cette participante n'a pas eu d'expérience professionnelle en Haïti, elle est considérée ici parce qu'elle a quand même commencé à intérioriser l'imaginaire du travail dominante dans la société haïtienne. Après ses études secondaires, le fait qu'elle avait choisi d'aller étudier la médecine en République Dominicaine sous-entend qu'elle s'est projetée à une carrière socioprofessionnelle, notamment à travers les socialisations familiale et scolaire. Selon Everett Hughes (dans Dubar, 2015), cette projection est la manifestation d'un processus d'incorporation d'une culture et d'une identité socioprofessionnelle, c'est-à-dire sous forme d'anticipation.

<i>Alice, femme quadragénaire divorcée, vivant au Canada depuis 15 ans, sans enfant</i>	Diplôme de médecine	Travailleurs qualifiés	Bac en sciences infirmières	Infirmière autorisée dans une résidence pour personnes âgées et un hôpital
	Médecin-psychiatre dans un hôpital publique à Port-au-Prince		5 ans d'expérience comme préposée aux bénéficiaires	
<i>Manès, père de famille de 46 ans, émigré à 34 ans</i>	Licence en administrations des affaires	Travailleurs qualifiés	Bac en gestion des ressources humaines	Études collégiales en technique de réadaptation et justice pénale
	Enseignant, employé de l'administration publique, propriétaire de PME		Ouvrier d'industrie, Agent de sécurité, Agent d'assurance	Chauffeur de transport privé & de livraison de nourriture
<i>Jonise, célibataire de 56 ans, émigré à 27 ans</i>	Diplômée de secrétariat	Regroupement familial	Formation en aide éducation à la petite enfance	Aide-éducatrice
	Secrétaire dans l'administration publique, coiffeuse dans un salon de beauté		Employée, puis superviseuse en entretien ménager	
<i>Oreste, père de famille de 43 ans, émigré à 36 ans</i>	Maîtrise en sciences économiques	Travailleurs qualifiés	Aucune	Analyste financier
	Cadre financier dans une ONG locale		Analyste financier	
<i>Junior, jeune père de famille de 27 ans, émigré à 21 ans</i>	Aux études	Regroupement familial	Diplôme collégial en administration des affaires	Aide-éducatrice
	Acteur de théâtre, Employé d'une ONG locale		Représentant de service à la clientèle, « Picker » de nuit dans des supermarchés, « Picker » dans une compagnie d'entretien d'avion	Représentant assurance dommages dans une compagnie d'assurance de voiture
<i>Jasmine, Femme mariée de 41 ans, sans enfant, émigré à 26 ans</i>	Diplôme de secrétariat	Travailleurs qualifiés	Bac en sciences sociales, Certificat en Traduction & Rédaction	Bac en traduction et rédaction
	Adjointe administrative dans une école professionnelle, Responsable de projet dans une ONG internationale		Opératrice de saisie de données à Canadian Blood Services, Aide administrative dans une compagnie d'assurance, Employée au niveau de l'administration de la Chambre de commerce du Canada	Traductrice dans une institution parapublique à Ottawa
<i>David, émigré à 18 ans, jeune cadre célibataire de 34 ans</i>	Études secondaires	Étudiant international	Bac en administration des affaires, Maîtrise en études internationales	Concepteur de projet dans une ONG internationale à Ottawa
	Commis administratif au bureau de sa mère		Gestionnaire de projet dans deux pays de l'Amérique Latine pour une ONG internationale, Concepteur de projet dans cette ONG au Québec	

4 SOCIALISATION PROFESSIONNELLE ET IMAGINAIRE MIGRATOIRE EN HAÏTI

Ce premier chapitre de l'analyse empirique présente la situation socioéconomique des migrants avant leur départ et le contexte d'émigration d'Haïti. Son but est de mettre en évidence la place des enjeux liés au travail dans les dynamiques migratoires haïtiennes et leurs relations avec les autres facteurs qui y sont impliqués.

4.1 La configuration du rapport salarial : rapport de classe et de pouvoir

Manès est un père de famille de 46 ans. Il est né d'une famille paysanne dans le Nord d'Haïti. Après ses études secondaires, il ne pouvait pas entrer directement à l'université à cause de la situation socioéconomique précaire de sa famille. Il s'est lancé dans l'enseignement au niveau du secondaire avant de décrocher un emploi dans un bureau électoral grâce à son engagement dans la « politique active ». Ce dernier emploi lui a permis de faire un bac en administration des affaires dans une université privée de la ville du Cap-Haïtien. Malheureusement ce diplôme ne pouvait pas lui permettre d'avoir une situation d'emploi stable.

De concert avec son beau-frère, il fit un emprunt à une banque et créa en 2002 une PME (Petite et Moyenne Entreprise) de papeterie, où il vend aussi de livres et des matériels électroniques. Ils avaient cinq employés. Manès y travaillait environ 12 heures par jour en vue la faire grandir. Les profits ont été réinvestis directement. Malheureusement, l'entreprise ne pouvait pas évoluer comme ils le souhaitaient à cause des taux d'intérêt exorbitants imposés par leur institution bancaire. Il raconte qu'au début, « Tout allait bien pour mon entreprise, mon chiffre d'affaires s'élevait à plus de 2 500 000 gourdes par année. Mais le problème qu'il y avait, l'État ne fait pas d'emprunt, même si c'est à des taux d'intérêt, alors que le taux des banques en Haïti est "fyèl pete" (tuatoire). Pour SOGESOL et UNICRÉDIT, par année je payais entre 350 000 à 400 000 gourdes. Ça m'empêchait d'avancer ». En 2005, il a entamé un processus d'émigration au Canada qui aboutit un an plus tard.

4.1.1 Les caractéristiques du système d'emploi haïtien

L'histoire de vie de Manès met en évidence les contradictions qui structurent l'économie haïtienne et le profil sociodémographique dominant des migrants haïtiens au le Canada. Ces contradictions qui sont consubstantielles de l'organisation servo-capitaliste du travail en Haïti (Louis-Juste, 2007) se manifestent dans le système d'emploi sous forme d'inégalités d'accès, de défaillance institutionnelle et de pratiques clientélistes. L'expérience de Manès intègre toutes ces caractéristiques. Né d'une famille paysanne, il est arrivé sur le marché du travail au moment où les Politiques d'Ajustement Structurel

(PAS) étaient en pleine extension en Haïti, prônant la privatisation des services sociaux (Perchellet, 2010), dont l'éducation. Ainsi, Manès a été scolarisé dans des écoles privées grâce aux efforts énormes de ses parents. Après ses études secondaires, il n'a pas pu entrer automatiquement à l'université comme il le souhaitait, parce qu'il ne voulait pas continuer à les ruiner. Car, l'éducation supérieure est encore plus privatisée et plus chère.

Ces politiques néolibérales ont eu aussi de grands impacts sur le système d'emploi haïtien. Elles ont amplifié le chômage et ont précarisé les conditions de travail et d'emploi (Aspilaire, 2014; Perchellet, 2010). C'est pourquoi après ses études secondaires, Manès a dû lui-même d'abord se débrouiller pour pouvoir trouver un emploi qui lui permettait d'une part de survivre et d'aider sa famille, et de l'autre de payer des études universitaires avec l'espoir d'une insertion et stabilité socioprofessionnelles. Malheureusement, son diplôme n'a pas pu donner les opportunités espérées. Car en Haïti, la crise du travail et de l'emploi affecte les jeunes des classes populaires de manière plus sévère (Zanuso, & al. 2014). Ceux issus des familles de la classe « moyenne » comme Jasmine ont eu de meilleures opportunités d'emploi. Selon ce que cette participante rapporte, sa facilité d'insertion professionnelle était liée à sa trajectoire scolaire et au capital socio-symbolique de sa famille (Bourdieu, 1980) qui est supérieur à celui de Manès. Les jeunes des classes populaires sont plutôt acculés à la marge du système de travail, soit systématiquement dans le chômage ou dans les emplois les plus précaires (Zanuso, & al. 2014). Les origines sociales ont donc des incidences significatives sur les trajectoires scolaires et socioprofessionnelles. La condition paysanne induit une défavorisation dans les opportunités économiques du marché d'emploi.

Après ses études secondaires, il a fait une courte expérience dans l'enseignement. En Haïti, à part une minorité de professionnels qualifiés, ce métier représente une alternative pour des jeunes scolarisés des familles populaires qui ne peuvent pas s'insérer sur le marché du travail. Souvent ces jeunes s'y lancent sans les qualifications adéquates, en attendant que l'opportunité de leur choix se présente. La libéralisation/privatisation de l'éducation a favorisé un foisonnement d'écoles privées (Louis-Juste, 2007) qui génèrent des milliers d'emplois précaires dans ce secteur. Dans ces écoles, les salaires sont très bas alors que leurs propriétaires s'enrichissent. Les droits et les avantages sociaux sont presque inexistantes. Les quantités de travail sont intenses. C'est pourquoi Manès n'a pas

voulu y faire sa carrière. En fait, il faut souligner que ces conditions de travail constituent des caractéristiques fondamentales du système d'emploi en Haïti.

L'histoire de vie de Manès met aussi en évidence les rapports de pouvoir qui structurent le système d'emploi haïtien. Par rapport à l'instabilité de l'emploi et à la précarité des conditions de travail, il a contracté un prêt bancaire pour créer une PME où il vendait des services de télécommunication et d'informatique afin de s'auto-employer. Le recours à cet emprunt n'aboutit pas indubitablement à la réussite sociale comme le brandit le discours libéral de l'entrepreneuriat. D'abord, à cause du caractère oligopolistique du secteur bancaire en Haïti (Aspilaire, 2014), l'octroi n'est pas garanti pour une demande d'emprunt faite par une personne des classes populaires. Si cette étape est franchie, cette initiative aboutit parfois à l'endettement et à la faillite de l'entreprise. Celle de Manès avait des difficultés de croissance à cause du niveau élevé des taux d'intérêts sur l'emprunt et des fluctuations du marché financier. L'État à qui appartiendrait le rôle de régulation se met plutôt au service de l'élite économique (Perchellet, 2010). D'où la situation défavorable et vulnérable des « auto-employeurs » issus des classes populaires.

Les personnes les plus démunies, qui n'ont pas pu trouver d'emploi pour économiser un fonds d'investissement et qui ne sont pas éligibles pour des prêts bancaires comme Manès, se réfugient plutôt dans l'économie informelle. C'est ce que montre ce témoignage de Loulou:

Loulou : En Haïti, « m pa t konn travay ak moun⁶ », j'étais un travailleur autonome. Comme ça j'étais libre, je n'avais pas de supérieur hiérarchique, j'étais libre, je travaillais comme je voulais, comme je pouvais. [...] j'achetais des produits alimentaires en gros et pour les revendre en détail. Des choses comme ça. Ça marchait bien. [...].

H : Tu dis que ça marchait bien, tu faisais des bénéfices (...) ?

Loulou : Oui, ça allait bien. C'est avec les bénéfices gagnés que je vivais avec ma famille, pour envoyer les enfants à l'école, payer le loyer, tout.

H : En fait, c'est toi qui as choisi de faire du business, ou à cause du fait que tu n'as pas pu trouver d'emploi ?

Loulou : Parce que je ne pouvais pas trouver d'emploi. Euh (...), les emplois se concentraient dans un seul petit clan, si tu n'en fais pas partie, ce n'est pas facile pour toi d'en trouver.

Loulou, père de famille de 57 ans d'origine paysanne, formé en technique agricole.

⁶ Cette phrase peut se traduire ainsi : « Je n'avais pas l'habitude de travailler sous la tutelle des gens ».

Son aspiration professionnelle était de devenir un technicien agricole. Face à la difficulté de trouver des emplois dans ce domaine, il s'est reconverti en petit commerçant pour pouvoir nourrir sa famille. L'initiative d'auto-emploi résulte donc des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi formel (privé et public), et de manière stable et décente (Zanuso, & al. 2014). Étant accessibles aux petites bourses, des milliers de sans-emploi comme Loulou se lancent dans des activités économiques informelles de survie, notamment dans les centres urbains.

En effet, l'expansion du commerce informel est liée à la régression du salariat (Aspilaire, 2014) et rentre dans le cadre du processus de tertiarisation de l'économie haïtienne (Paul & al., 2010). Dans les pays du Sud, ce phénomène résulte de la croissance démographique et de l'application des PAS (Paul & al., 2010 ; Mercure & Vultur, 2019). Comme il est exprimé dans les propos de Loulou cités ci-haut, les initiatives d'auto-emploi sont très valorisées dans la société haïtienne, même dans le secteur informel où l'improductivité et la précarité des conditions de travail ne permettent pas à ces travailleurs de sortir de la pauvreté (Paul & al., 2010 ; Abdelnour, 2014). C'est pourquoi ce dernier était dépendant de l'aide financière des membres de sa famille qui vivaient à l'étranger. Le sentiment de fierté qu'il exprime a été aussi exprimé par Marjorie et Manès qui étaient propriétaires de PME. Il s'agit d'un effet de l'idéologie néolibérale qui promeut la liberté d'entreprise, l'autonomie et l'auto-responsabilisation comme formes de réponse individuelles au chômage structurel (Gaulejac, 2009 ; Abdelnour, 2014). Le commerce informel et l'entrepreneuriat constituent donc des alternatives fonctionnelles à l'organisation servo-capitaliste (Louis-Juste, 2007) de l'économie en Haïti.

4.1.2 Conditions d'accès et condition de travail

Le terme « clan » utilisé ci-dessus par Loulou traduit une conscience des caractères inégalitaire, exclusif et clientéliste du système d'emploi haïtien. En Haïti, la voie la plus efficace pour accéder à l'emploi demeure le pistonnisme. Cette pratique consiste pour des individus — particulièrement des politiciens — à utiliser leurs réseaux sociaux, leur statut social et leur pouvoir pour propulser leurs proches dans des emplois, souvent sans tenir compte de l'adéquation ou du niveau de qualification requis. Un participant explique :

Pour notre cas en Haïti, il y avait un autre problème. La majorité de personnes qui y travaillait était propulsée par des circuits politiques, mais qui n'avaient pas les outils techniques nécessaires. C'est aussi au niveau des postes de responsabilité. Surtout dans le département de stratégies et de politique j'ai été, nous faisons un travail très technique, qui était très lié à l'économie. Mais les personnes à qui on donnait les rapports [ses supérieurs hiérarchiques], c'était des personnes qui faisaient plus de la politique.

Oreste, alors au début de sa carrière après une maîtrise en économie au Québec.

Sachant qu'il est d'origine paysanne modeste et ne fait pas partie de ce « circuit politique », il s'est engagé comme bénévole dans une ONG internationale avec le but d'y trouver un emploi et de construire son réseau. Il a dû finalement écourter cette expérience à cause d'une injustice sociale qu'il y a subie pour se réorienter vers une ONG locale. La stratégie d'insertion à l'emploi de Manès exprime encore mieux cette logique clientéliste :

Quand j'étais enseignant, je ne l'aimais pas [le métier]. Après j'ai trouvé un job politique parce que je faisais de la politique active, j'embarquais parce qu'il y avait plus d'avantages. C'est ce job politique qui me donnait de l'argent pour aller à l'université pendant 4 ans. Imagine-toi, en 1997 si quelqu'un pouvait payer 9 000 gourdes par mois dans une université privée, il avait des moyens!

Après sa courte expérience dans l'enseignement, il a pu trouver un autre emploi grâce à son implication dans la « politique active ». Le pistonisme acquiert d'autant plus de légitimité qu'il devient une pratique sociale acceptée dans l'imaginaire social des Haïtiens. Sous la pression du chômage, des jeunes qui n'ont pas de « marenn ak parenn⁷ » intègrent des partis politiques ou soutiennent des candidats lors des élections avec le but de pouvoir trouver de l'emploi. L'absence des normes de recrutement donne lieu à la formation et l'affrontement des « clans » dans l'espace de travail. C'est pourquoi, souvent, ces « jobs politiques » ne s'étendent qu'à la durée du mandat de leur « patron », c'est-à-dire l'élu qui a facilité l'accès à ces emplois. Ces salariés sont souvent persécutés ou systématiquement révoqués au cas où un parti advers prend le pouvoir. L'espace de travail est souvent transformé en camp d'affrontement, parfois ouvert, entre des partis politiques rivaux. Le pistonisme représente un enjeu de tension et voire de conflit dans l'espace de travail. Ces pratiques de lutte de place (Gaulejac, 2009) poussent la contradiction entre le capital et travail au second plan. L'organisation servo-capitaliste (Louis-Juste, 2007) n'est ainsi pas questionnée dans ses fondements.

⁷ Cette expression peut se traduire littéralement comme « marraine et parrain ». Elle renvoie aux pratiques de pistonisme dans l'accès à l'emploi et la distribution des services sociaux et publics en Haïti.

Dans le contexte de défaillance institutionnelle sévère d'Haïti, le pistonisme débouche sur d'autres problèmes sociaux :

Je n'avais aucun problème [avec les autres employés]. Sauf que parfois, il y avait des cas de jalousie, puisque j'étais le premier employé engagé par le ministère, alors qu'eux, ils étaient là par accointance. Mais, [...] quand je suis rentrée au ministère, je n'avais pas encore l'âge de travailler, je crois que j'étais en 9^e AF ou 3^e secondaire. [...]. Ah on s'en foutait ! Il suffisait d'avoir des appartenances avec l'officier, soit un ami ou un membre de sa famille, on te met là, il suffit que tu puisses lire et écrire, et de pouvoir accompagner les demandeurs de service. C'est tout.

Marjorie, fonctionnaire au Ministère de la Justice et de la Sécurité Publique

Quoique Marjorie soit issue de famille paysanne, elle a pu décrocher un emploi dans la fonction publique avant même d'avoir l'âge légal de travailler grâce à son oncle qui était déjà un haut fonctionnaire. L'expérience de Marjorie met en évidence le phénomène du travail des mineurs. Il existe en Haïti des milliers d'enfants qui travaillent dans les économies informelle et souterraine, sans aucune protection légale et sociale. Ce fléau parvient à s'introduire même dans le cadre dit formel. La défaillance de l'administration publique cautionnait cette violation des droits de l'enfance.

Comme Oreste, cette participante évoque le problème de la sous-qualification qui caractérise le système d'emploi haïtien. Il s'agit d'une pratique très courante où des autorités étatiques font embaucher des personnes sous-qualifiées ou tout simplement non qualifiées pour des emplois requérant des formations et compétences spécialisées. Moins ces personnes sont qualifiées, plus le clientélisme fonctionne en réduisant les chances d'insertion des jeunes diplômés des classes populaires et les poussant à l'émigration. Dans ce contexte où les demandeurs d'emploi sont supérieurs à la quantité d'emploi disponible, certaines institutions publiques et privées haïtiennes organisaient des concours pour recruter certains cadres professionnels. Mais cette pratique est devenue très rare. Deux de nos participants ont passé des concours d'embauche dont les contenus reposaient, selon ce qu'ils rapportent, sur un ensemble de connaissances et d'habiletés qui ne sont accessibles que par des études universitaires et des expériences professionnelles antérieures. En dépit de sa portée méritocratique, cette pratique voile les caractères inégalitaire et ségrégationniste du système éducatif haïtien (Louis-Juste, 2007) qui n'offre pas les mêmes chances à tous les candidats. D'ailleurs, certains employeurs développent des partenariats — encore clientélistes — avec des centres de formation professionnelle ou universitaire

pour y recruter des jeunes diplômés. Généralement, ce partenariat se fonde sur le critère de la docilité et de l'origine sociale. C'est dans le cadre d'un tel rapport que Jasmine, issue d'une famille de médecins, a eu son premier emploi :

Mon background en Haïti, c'est qu'après mes études secondaires, j'ai été à l'école de Secrétariat de Christ-Roi., chez les Sœurs de Mariane. Après j'ai travaillé dans le secteur privé pendant 2 à 3 ans. Puis, j'ai fait aussi deux ans dans une ONG. J'ai aussi étudié le droit. [...]. Dès la fin de mes études secondaires, je voulais commencer avec le droit. Mais ma mère m'a expliqué que dans ce métier, les personnes qui ont moins de difficultés à réussir sont celles qui ont déjà quelqu'un qui a déjà un cabinet. Puisque ce n'était pas le cas pour moi, nous avons trouvé un compromis qui était d'aller d'abord à Christ-Roi pour avoir un diplôme qui puisse me permettre d'avoir un emploi, et après je pouvais aller faire le droit. [...]. Je peux dire que l'une des raisons qui m'a poussée aller au Christ the King Secretariat School, c'était parce qu'en général ces filles ne restent pas au chômage. [...]. Ainsi, j'ai terminé cette étude en juin, et j'ai commencé à travailler en juillet.

La situation socioéconomique de sa famille lui a permis de faire une formation professionnelle dans une école privée qui jouit d'une bonne réputation dans la société haïtienne. Cette opportunité lui a permis une entrée facile sur le marché de l'emploi, dans des postes bien rémunérés et valorisés. Cette stratégie a été préalablement étudiée par sa mère qui lui avait conseillé de ne pas faire des études en droit comme elle le souhaitait sans avoir un réseau dans le secteur de la justice. En dépit du fait que ses parents étaient médecins, leur position sociale ne leur permettait pas l'accès au réseau de ce secteur. Car les secteurs d'activités sont monopolisés en cloison. Contrairement à Manès qui est issu d'un milieu social moins favorisé, son origine socio-familiale a favorisé son insertion socioprofessionnelle dans le contexte de chômage de masse qui sévit en Haïti. Ces phénomènes traduisent bien la force de la logique clientéliste de ce système d'emploi.

4.2 La socialisation professionnelle pré-migratoire : engagement, identités et tensions au travail

Les transformations contemporaines de l'organisation du travail ont profondément bouleversé l'existence sociale des individus, notamment les relations et les modes de représentation du travail (Mercure, 2020). Tout ce processus de transformation se réalise à travers la socialisation professionnelle et la subjectivation du travail (Otero dans Mercure & Vultur, 2017). Cette section propose une analyse des effets de ce nouvel « ordre paradoxant » (Gaulejac, 2015) sur la subjectivité au travail en Haïti.

4.2.1 Les expériences professionnelles pré-migratoires : des épreuves sociales

Les personnes qui ont eu des expériences de travail pré-migratoires exerçaient des professions libérales et leurs emplois correspondaient à leurs domaines et niveaux de qualification, tantôt dans la fonction publique, dans des institutions privées ou des ONGs. Certains ont aussi fait des expériences dans l'entrepreneuriat ou l'économie informelle. D'une manière générale, hormis Loulou qui travaillait dans le commerce informel et les deux jeunes qui étaient au tout début de leur carrière, tous les participants avaient des emplois stables et valorisés. Ces expériences sont décrites comme des réalités à la fois oppressantes et réjouissantes. Si ces migrants étaient satisfaits de l'adéquation entre leur qualification et leurs emplois, la nature salariale et les caractéristiques de la relation du travail évoquées ci-dessus constituaient un obstacle à un total épanouissement au travail.

La mise en récit de ces expériences professionnelles fait ressortir les situations d'inégalités salariales et sociales, les pratiques de corruption et de criminalité, de harcèlement sexuel, de clientélisme, de gabegie administrative et d'abus de pouvoir qui caractérisent le système d'emploi en Haïti. Lesquelles réalités sont des manifestations des contradictions socio-historiques qui structurent la société et le rapport salarial en Haïti. En dépit de leur récurrence, celles-ci étaient pourtant appréhendées à l'aune des intérêts individuels et immédiats. Aucun d'entre eux n'a eu d'expériences syndicales ni d'implication dans des luttes sociales liées au travail. Même face à l'injustice dans l'espace de travail, la solidarité collective n'a jamais été envisagée :

Jonise : À l'époque, c'était de 8 h à 14 h. C'est-à-dire quand les 14 h arrivent, et qu'on ne termine pas, on laisse le reste pour le lendemain. Parfois, on restait jusqu'à 15 h, parce qu'il manquait de bras et il fallait envoyer les lettres. On restait, mais on n'était pas payé pour l'overtime.

H : Mais pourquoi on ne vous payait pas ? Est-ce que c'est parce que vous ne l'avez pas revendiqué, ou (...) ?

Jonise : Benh tu sais que c'est un pays corrompu, pour sauvegarder l'emploi, on était obligé de travailler en plus, gratuitement.

H : Y avait-il d'autres collègues qui le réclamaient ?

Jonise : Oui, il y avait plusieurs personnes, mais quand elles essayaient de revendiquer, on leur disait qu'il y a beaucoup d'autres personnes qui attendent le job à l'extérieur. Là, on n'a pas de choix, on se calme. Car, il y a vraiment beaucoup de gens qui avaient besoin d'emploi. C'est un pays sous-développé, il n'y pas d'emploi, donc on était obligé de lutter pour conserver son petit job, pour éviter de le perdre.

Jonise, alors secrétaire au Ministère du Commerce et de l'Industrie

Dans cette société où les opportunités d'emploi sont déjà très réduites et le principe de l'universalité du droit au travail et à la justice reste encore une illusion pour les classes populaires, Jonise avait des attitudes de soumission, de complaisance et d'évitement. Par rapport à l'ampleur du chômage, l'accès à un emploi formel, indépendamment dans sa qualité et des conditions de travail, représente en soi une source de satisfaction. L'apparence monstrueuse et immuable du système d'emploi a donné naissance à des sentiments de peur et d'incertitude. À cause de la faiblesse du droit du travail et des abus de pouvoir, les emplois ne sont jamais garantis. Ce sentiment d'insécurité est vécu au quotidien, que ce soit au travail ou hors du travail. Étant déjà sous la pression de leurs conditions socioéconomiques, les salariés haïtiens préfèrent subir l'injustice sociale et le harcèlement moral, sans résistance, par peur « de perdre leur place » (Gaulejac, 2009). Ces attitudes qui manifestent le processus d'individualisation et de décollectivisation du travail (Castel, 2009) expriment une transformation du rapport salarial en épreuve sociale⁸. Ce mode de subjectivation du rapport salarial pré-migratoire influe sur le rapport au travail post-migratoire. La section sur le rapport de ces migrants à la conflictualité approfondira leur rapport au collectif dans l'espace de travail après l'émigration.

Toutefois, les personnes qui avaient la possibilité de trouver d'autres emplois ou de réorienter leur carrière ont développé des formes de résistance face aux injustices et aux abus de pouvoir. Marjorie qui a été exclue d'une promotion qui lui revenait de droit avait démissionné de son poste pour créer sa propre entreprise avec son ex-mari :

H : Quand tu dis qu'on a vendu ton job, comment tu l'as su toi ?

Marjorie : oui, on l'a vendu ! La personne l'a acheté pour 100 000 gourdes. Cet argent à l'époque c'était beaucoup. Imagine-toi.

H : Et alors qu'est-ce que tu as fait ?

Marjorie : Je n'ai rien fait. Je travaillais au ministère de la justice, j'étais vexée, j'ai trouvé que c'était insolent ! Parce que je pensais que si quelqu'un fait un job, il est qualifié, on ne pouvait pas le révoquer comme ça. Moi, non seulement j'étais qualifié, je travaillais au ministère depuis environ 7 ans. Tu comprends ! C'est comme ça s'est passé. Finalement j'étais énervée et j'ai décidé de ne plus travailler sous la tutelle des autres. J'ai décidé de

⁸ Le concept d'épreuve est repris chez Marcelo Otero pour qui il désigne « des défis historiques, socialement produits et inégalement distribués que les individus sont contraints d'affronter de manière singulière » (Otero dans Mercure & Bourdages-Sylvain, 2017, p. 230).

créer mon propre business, parce que ça ne m'intéressait plus de travailler dans l'administration publique.

Marjorie, qui était alors mariée et mère de deux enfants, cadre de l'administration publique et aussi aux études en sciences juridiques.

Face à l'absence d'organisation syndicale pour une défense collective des droits sociaux, Marjorie a eu recours à une alternative de résistance à caractère individualiste. Oreste, qui était insatisfait du rendement scolaire de ses étudiants et de ses conditions de travail alors qu'il était chargé de cours dans une université privée a abandonné ce métier pour une autre activité. Jasmine, adjointe administrative d'une école professionnelle a réorienté sa carrière vers la lutte contre le SIDA après avoir perdu confiance dans cette institution.

Ces différentes pratiques d'évitement représentent une forme de résistance silencieuse inscrite dans le cadre d'une quête d'épanouissement et de réalisation de soi dans le travail. Ce mode de subjectivation des conflits s'oppose aux traditions historiques et aux idéaux philosophiques ancrés dans des valeurs collectives et combattives qui sont au fondement de la révolution fondatrice de la nation haïtienne, notamment la devise nationale « l'Union fait la force » et le slogan « Vivre libre ou mourir ». Les fins de libre individualité et d'émancipation collective du travail sont supplantées par une logique de soumission et de réalisation et d'épanouissement personnels. L'individualisation du travail et l'insécurité sociale affaiblissent les capacités de résistance (Castel, 2009) et réorientent la conflictualité du travail vers une logique de lutte de place plutôt que de classe (Gaulejac & al., 1994). Ces alternatives individualistes participent du processus de désocialisation/décollectivisation du travail (Castel, 2009) en Haïti.

4.2.2 Engagement, épanouissement et identités au travail

Malgré la précarité des conditions de travail et des expériences décevantes, tous les migrants qui ont eu des expériences de travail avant leur émigration ont eu une certaine satisfaction au travail. Ils prenaient leur distance par rapport aux pratiques de corruption et d'injustices et se méfiaient des collègues qui les pratiquaient. Comme il est exprimé dans les propos de Marjorie ci-dessus, les pratiques de corruption et de violation des droits sociaux, de gabegie administrative, d'abus de pouvoir et d'injustices qui caractérisent les milieux du travail en Haïti produisent un désinvestissement et désidentification qui a abouti

à l'abandon de l'aspiration de carrière dans l'administration publique. Ces pratiques étant perçues comme immuables, ils ne se contentent que de les éviter.

Ainsi, l'engagement et l'identification provenaient des contenus des activités de travail, de la qualité des liens avec certains collègues et l'adéquation entre sa qualification professionnelle plutôt qu'envers les institutions employeuses. L'identification à la logique d'entreprise s'est manifestée seulement pour Junior et Oreste qui ont travaillé dans une ONG locale à tendance progressiste et résulte du fait de la correspondance de leurs valeurs personnelles à celles de cette institution. Pour expliquer ce paradoxe, Mercure et Vultur (2010 ; 2019) distinguent les finalités d'ordre matériel ou économique d'un deuxième régime d'ordre expérientiel. Et le second est décomposé en deux sous-ensembles, soit une finalité à dominante personnelle et une autre plus socio-collective (Mercure & Vultur, 2019). L'expérience de Jonise évoquée ci-haut montre qu'elle avait peur de perdre son emploi, parce que la rude concurrence qui existe sur le marché du travail diminuait les possibilités de réembauche alors qu'elle devait nourrir son enfant. Mercure et Vultur (2019) dirait que ce sont les finalités économiques du travail à savoir le salaire et les avantages sociaux qui justifiaient les attitudes de soumission et d'évitement précédemment décrites. Toutefois, le statut de « fonctionnaire » est très valorisé dans la société haïtienne. Cette volonté de conservation de l'emploi met aussi en évidence un souci de préservation de ce statut social et symbolique, et du coup de se démarquer de son origine paysanne qui, selon Jean Casimir (2001), confère un statut identitaire marginalisé et opprimé. Comme Marjorie, Jonise puisait son épanouissement dans la reconnaissance sociale générée par son emploi. En ce sens, l'engagement et l'identification au travail étaient aussi justifiés par une finalité expérientielle du travail.

Des participants accordent au travail une vocation civique et citoyenne. Le travail représente pour eux un moyen de s'engager dans des causes (l'éducation, la démocratie, la lutte contre le SIDA ou la patrie) à travers lesquelles ils se sentaient utiles et se réalisaient (Martuccelli, 2006). Jasmine était à peine diplômée en secrétariat administratif et faisait des études en sciences juridiques, pourtant elle avait eu des postes de hautes responsabilités dans le domaine de l'administration scolaire et de gestion de projet malgré son jeune âge :

[...], je le dis toujours, c'est en Haïti que j'ai fait mes meilleures expériences de travail ! (Rire). [...]. Je les aimais pour deux raisons. Premièrement parce que c'étaient des projets qui commençaient. J'aime commencer des choses, pour voir comment ça a évolué et où ça

a abouti. Deuxièmement, j'avais l'impression que je travaillais dans des domaines qui pourraient permettre de faire du changement. Ce n'était pas juste un travail qui me payait, mais au moins ça me permettait de voir que j'étais utile au pays.

Elle percevait ses activités professionnelles pré-migratoires comme un moyen de servir son pays. Ses propos montrent que quand il s'agit de conditions de travail décentes et d'activités professionnelles très valorisées, l'individu exprime encore une plus forte identification au travail. Il s'implique dans son travail parce qu'il sentait un devoir d'être utile à sa société qui, en revanche, reconnaissait et gratifiait cette utilité par du prestige social. Cette identification persiste même après une dizaine d'années vécue hors du pays. C'est ce même sentiment et cette même logique d'engagement qu'a adopté Oreste quand il a choisi de retourner en Haïti pour mettre ses connaissances et compétences au service de son pays. À son retour, il raconte qu'il a travaillé avec engagement et patriotisme dans des projets de renforcement des collectivités territoriales et de la démocratie, avec l'intention de contribuer à des changements sociaux mélioratifs. Ces emplois correspondaient à ses aspirations professionnelles. À côté des buts économiques et personnels (autonomie financière, se marier, avoir et prendre soin des enfants), les activités de travail d'Oreste et de Jasmine représentaient aussi un moyen d'exercer leur citoyenneté. Le travail demeure justement autant une voie de subsistance qu'un moyen d'atteindre des finalités d'être à l'extérieur du travail comme le pensent Mercure et Vultur (2019).

Malgré cette identification et cette reconnaissance, ces emplois ne produisent pas toujours le sentiment d'intégration sociale comme le pensent Gaulejac et Léonetti (1994). Le mode d'organisation du travail et les logiques de fonctionnement du système d'emploi génèrent au contraire un sentiment d'insécurité sociale :

Oreste : Mon cher, dès mon retour après mes études à Montréal (2005), je me demandais si le choix de retour a été le meilleur. [...]. Parce que, quand on a un pays avec un niveau d'éducation aussi faible, quand on y revient avec un diplôme d'étude supérieure, on s'attend à ce qu'il y ait un cadre qui te reçoit et qu'il y a une politique de rétention. Je n'avais pas l'impression qu'il y avait ça. C'était plutôt une politique d'agression, que ce soit contre les étudiants qui sortent du bac, (silence). Regarde la fonction publique, regarde le rapport de l'OMRH, je crois que c'est seulement 3 % des employés la fonction publique qui ont un diplôme universitaire. Alors qu'on a tous ces jeunes diplômés qui ne peuvent pas trouver un emploi, on a beaucoup de jeunes qui viennent de l'étranger avec des diplômes. Donc, j'avais ce questionnement, est-ce que le pays était vraiment prêt pour me recevoir ?

H : ou s'il avait besoin de toi ?

Oreste : Oui, parce que je viens d'une famille très modeste, avec une maîtrise ou un doctorat, le pays peut ne pas avoir besoin de toi. Ça été un premier questionnement, à savoir si le pays était prêt à accueillir tous ces jeunes diplômés qui des universités locales et étrangères.

Oreste, issu d'une famille paysanne, alors au début de sa carrière après une maîtrise en économie au Québec.

La manière dont Oreste se représente le travail renvoie effectivement à sa fonction intégratrice, mais le travail représente plutôt la médiation par laquelle il questionne sa place et son avenir dans la société. À cause de son mode d'organisation et de l'état des droits sociaux et du travail en Haïti, les salariés vivent constamment un sentiment d'insécurité. Le risque de perdre son emploi provoque une peur de déclassement et d'exclusion. Les différentes couches sociales de la « classe moyenne » éprouvent cette incertitude et inquiétude quant à leur avenir socioprofessionnel et celui de leur progéniture. Cette insécurité sociale devient un facteur de désaffiliation (Castel, 2009) qui converge vers l'émigration.

4.3 Les conditionnements structurels de l'émigration haïtienne

Les migrants auprès desquels les entretiens ont été conduits évoquent des éléments structurels de l'organisation du travail précédemment décrits comme cause de leur départ. D'une part, ils évoquent l'insécurité sociale provenant de la défaillance des droits sociaux et du droit travail en Haïti et les crises socioéconomiques, politiques et environnementales marquant la fin du 20^e et du début du 21^e siècle, qui ne sont en réalité que des conséquences directes de l'organisation servo-capitaliste de l'économie du pays (Louis-Juste, 2007) et des PAS (Perchellet, 2010). De l'autre, leur discours met en évidence un mode de représentation collective de l'Ailleurs qui constitue une force sociale qui pousse également à l'émigration. Certains chercheurs comme Cédric Audebert (2012) et Louis-Auguste Joint et Julien Méron (2011) avaient déjà établi ce lien entre les imaginaires sociaux et les flux migratoires contemporains, en soulignant une perte de confiance en l'avenir qui s'est installée dans la population. Si leurs réflexions permettent de comprendre la cause de la croissance des flux migratoires avec l'émergence de la mondialisation néolibérale, elles n'éclairent pas sur les ressorts subjectifs de ces conditionnements structurels, notamment sur les fondements du désespoir et des aspirations sociales de ces individus.

En effet, même si le mode d'organisation du travail et de l'emploi en vigueur en Haïti a été évoqué par nos participants comme cause de leur émigration, il ne s'agit pas de l'unique motif. Ces migrants justifient aussi leur « décision » de partir d'abord par la terreur causée par les « turbulences politiques », puis par des aspirations professionnelles et familiales difficiles à réaliser en Haïti. Ces réalités font obstacle à leur aspiration au bien-être et à l'accomplissement de soi dans leur pays d'origine. La dégradation des conditions de vie et de travail et la persistance des crises sociopolitiques a conduit à une image désenchantée de l'avenir dans l'imaginaire social des Haïtiens. C'est ainsi que les jeunes projettent de plus en plus leur avenir dans l'Ailleurs, bien qu'inconnu et incertain. La propension collective à l'émigration (Hurbon, 1987) semble donc résulter de la perception que c'est la vie en elle-même qui est remise en cause en Haïti. Même s'il est plus prégnant dans les milieux populaires où les travailleurs sont plus exposés à la crise du travail et de l'emploi, ce désenchantement touche toutes les couches sociales de la société. Pendant sa courte expérience dans l'enseignement universitaire, Oreste rapporte que le plus grand rêve de ses anciens jeunes étudiants était de partir. Ce désir de l'Ailleurs s'explique par l'état d'anxiété et de pessimisme (Joseph, 2015) et la perte de confiance dans leur pays d'origine (Audebert, 2012).

Dans un contexte marqué par l'échec répétitif des mouvements populaires (1986, 2004, 2008), la possibilité d'émigration devenait l'ultime alternative, ce, même pour des personnes qui avaient des emplois stables et valorisés. À part le travailleur du commerce informel et les jeunes qui venaient à peine de terminer leurs études secondaires qui occupaient des emplois atypiques, tous ces migrants avaient des emplois relativement stables. Dans ce contexte, le départ d'Haïti est vécu comme une migration forcée à l'instar de celles provoquées par la dictature des Duvalier (1957-1986). Elle est décrite comme un exil, rendu possible grâce à leur niveau de scolarisation et à leurs expériences professionnelles qui correspondaient aux exigences du Programme des Travailleurs Qualifiés du Canada⁹. L'exil dont il est question pour eux n'est pas la réalité traditionnelle fondée sur la pratique antique de l'ostracisme décrite par Edward Saïd (2008), mais une

⁹ Il faut noter que les formes irrégulières de migrations se sont développées de manière exponentielle pendant cette période. Ceux qui ne répondaient pas aux critères de sélection fuient dans des conditions irrégulières très risquées. L'émergence du phénomène boat-people coïncide avec cette période (Audebert, 2012).

forme d'émigration à la fois contrainte et volontaire motivée par l'instinct de survie et le souci de réalisation de soi, dont le vécu est pourtant aussi douloureux et déstabilisant.

Comme Rose-Myrliè Joseph (2015) l'a trouvé dans son enquête auprès des femmes migrantes d'origine haïtienne en France, ce sont les professionnels les plus qualifiés qui sont sélectionnés par les pays occidentaux (Fischer & Hamidi, 2016); et ainsi ce ne sont pas des contraintes économiques qui les ont poussés à l'émigration, mais plutôt les crises socio-politiques et l'insécurité publique. Depuis les soulèvements populaires des années 1986 jusqu'à ceux de 2002 en passant les turbulences des années 90, ce sont ces crises qui sont évoquées comme principale cause de l'émigration. En témoignent ces propos de Jonise qui est partie d'Haïti au début des années 90 :

H : À partir de quand as-tu commencé à penser à quitter le pays ?

Jonise : Je dirais depuis après le départ de Jean-Claude Duvalier. La situation du pays commençait à dégrader, dégrader, dégrader. Je dis benh (...). Puis mon frère était déjà au Canada, il voulait faire venir tout le monde. Moi, je refusais jusque-là, car on me disait que quand il fait froid dans ce pays, c'est très dur. Je ne voulais pas parce que j'avais peur du froid. Toutes les autres personnes ont envoyé leurs pièces, leur acte de naissance. Mais après le départ de Jean-Claude, la situation se compliquait. Alors, j'ai contacté mon frère pour envoyer mon acte de naissance aussi, moi et ma fille, après mon accouchement.

Cette crise amorcée depuis 1986 et qui se joint aux politiques néolibérales qui accentuent la paupérisation des classes majoritaires, le chômage et la privatisation des services publics et sociaux, se prolonge encore jusqu'à nos jours. Elle provoque d'ailleurs des soulèvements populaires récurrents auxquels les gouvernants répondent souvent par la répression et l'armement des quartiers populaires. Ce qui produit en retour une augmentation de l'insécurité publique et de la criminalité (assassinats, vols, viols, cambriolage, kidnapping).

Jasmine explique ainsi le contexte d'émergence de son projet migratoire :

H : [...], dis-moi à partir de quel moment as-tu commencé à penser à quitter le pays ?

Jasmine : J'ai commencé à penser à quitter Haïti je crois que c'est en 2002. En 2002, on envoyait les formulaires au Mexique. J'ai rempli le formulaire pour la première fois en 2002, et je n'ai jamais eu de réponse. Et l'une des raisons qui me poussaient à partir, c'est que je voulais étudier à l'étranger. [...]. C'était ça le plan du début. [...]. Puis, vers fin 2003, j'avais une série de papiers que je devais envoyer à l'ambassade, je commençais à me questionner sur mon choix. Je me demandais si vraiment je voulais partir ou pas, si j'allais laisser mon travail que j'aimais beaucoup, si je devais terminer mes études en droit pour ensuite appliquer pour des bourses comme Fullbright, j'avais ces questionnements. Puis boom ! En 2004, on voulait renvoyer Aristide, lui il a fermé la route de Tabarre et je

ne pouvais pas rentrer à la maison parce que j'habitais à Tabarre. Il y a beaucoup d'autres choses qui sont arrivées cette année-là, qui ont confirmé que « la a pa la m¹⁰ ».

Comme beaucoup de jeunes Haïtiens, Jasmine et Manès ont toujours aspiré à faire des études universitaires à l'étranger, non seulement à cause du prestige que cette opportunité confère, mais aussi pour pouvoir consolider leur place sur le marché du travail en Haïti. L'évolution de la situation socio-politique du pays a transformé ces aspirations en départ définitif. Le climat de terreur périodique (1986, 1990, 1991, 1994, 2003-2004, 2008, plus récemment 2013-2014 et 2018-2019) instauré dans la population propulse ces professionnels qualifiés comme Oreste à émigrer :

Puis, il y avait aussi la situation économique et politique du pays. [...]. Tout ça me donnait l'impression qu'on n'avait pas la volonté d'aller quelque part. Puis, il y avait la décision très personnelle d'avoir un enfant, de lui offrir un cadre. [...]. Mais j'étais convaincu jusqu'à date que le pays avait besoin de moi. De 2005 à 2013, en observant la situation du pays, moi en tant que personne, je pouvais y vivre, parce que je suis là-dedans, je suis ancré là-dedans et je comprenais aussi les événements qui se produisaient. À l'époque, moi et ma femme, nous avons un projet de famille, nous avons voulu offrir à nos éventuels enfants plus d'opportunités. C'est ainsi que j'ai appliqué dans le programme d'immigration du Canada.

Oreste, maître en économie et ancien haut cadre dans une ONG locale à Port-au-Prince.

L'émigration est justifiée comme possibilité d'un meilleur avenir pour soi et sa famille. Le processus de raréfaction des services sociaux et la montée de l'insécurité publique et du taux de criminalité a remis en question son projet familial dans son pays natal. Sa projection dans la parentalité lui a exigé une anticipation sur l'avenir. La décision migratoire se justifie alors par la volonté de sécuriser leur vie et d'offrir de meilleures opportunités socioéconomiques à leur progéniture (déjà née ou à venir). C'est d'ailleurs pourquoi Marjorie et Oreste ont choisi le Canada. Chez ces personnes qui avaient des emplois socialement valorisés et relativement stables, le projet migratoire émerge tardivement. La « décision » de migrer ne se cristallise qu'à mesure que les aspirations familiales et professionnelles rencontrent des difficultés à se concrétiser. L'acte migratoire a donc été contraint par l'organisation servo-capitaliste (Louis-Juste, 2007) de la société haïtienne.

¹⁰Cette expression peut être traduite littéralement comme « ici, ce n'est pas la mienne ». Elle est souvent utilisée pour désigner des espaces sociaux et symboliques réservés aux gens aisés et donc hostiles aux classes populaires. On pourrait la considérer comme une opérationnalisation collective et populaire de la théorie de champ de Pierre Bourdieu.

5 LES MIGRANTS HAÏTIENS DANS LE RAPPORT SALARIAL AU CANADA

Les projets et les « décisions » migratoires sont mis en perspective dans des contextes culturel et socio-historique particuliers et en fonction des trajectoires socioprofessionnelles et des aspirations sociales des migrants haïtiens. Après avoir discuté de ces paramètres dans le chapitre précédent, je me propose d’amorcer dans celui-ci une réflexion sur leur mode de subjectivation du travail post-migratoire. Ainsi, il a fallu d’abord considérer leurs expériences d’insertion professionnelle et leurs conditions de travail en lien avec l’organisation du marché du travail canadien et les imaginaires socio-culturels dans lesquels ces projets et « décisions » ont été construits, ce, en vue de rendre compte du sens et du vécu du travail.

5.1 Analyse des activités professionnelles

Dans la théorie des classes sociales des sociétés capitalistes contemporaines adoptée par Beaudet (2009) et Durand (2018), le principal critère de différenciation sociale est la place et les rôles occupés par l’individu dans le système de production. Sa position dans les rapports sociaux de production implique un niveau de revenu et de vie. Les conditions de vie et de travail des salariés sont hiérarchisées dans les sociétés capitalistes. La Chaire en Fiscalité et en Finances Publiques de l’Université de Sherbrooke a réalisé une étude en 2014 sur la structure de la société canadienne à partir des données de Statistiques Canada où elle distingue trois quintiles de revenu (supérieur, moyen et inférieur). Sur le plan de la structure, cette classification s’apparente aux réflexions de Beaudet et de Durand précédemment citées.

Selon cette dernière étude, une famille appartient à la classe moyenne si son revenu se situe entre 75 % et 150 % du revenu médian au Canada (68 000 \$ selon les données les plus récentes datant de 2011). Par ricochet, ce revenu est situé entre 51 000 à 102 000 dollars (Delorme & St-Cerny, 2014). Les familles dont le revenu est supérieur à la borne supérieure (102 000) se retrouvent dans la classe bourgeoise, et celles qui ont un salaire situé au bas de la borne inférieure (51 000) sont dans la classe populaire. Toutefois, les auteurs de cette étude précisent que cette grille ne tient pas compte de la composition des ménages qui, selon eux, est un facteur fondamental dans la différenciation des conditions de vie des familles. Ainsi selon l’étude, deux salariés avec un même statut

d'emploi et revenu peuvent se trouver dans des « positions socio-économiques » différentes dépendamment de la structure de leur famille (Delorme & St-Cerny, 2014). En insistant sur les rôles dans le système de production et la conscience de classe, la théorie de Beaudet (2009) et Durand (2018) revêt d'une meilleure pertinence sur ce point. D'ailleurs, cette étude ne tient pas compte de la perception qu'ont les individus de leur position dans la structure sociale.

Sur la base d'une confrontation de ces deux perspectives, j'ai élaboré une stratification sociale des migrants qui ont participé à l'enquête en fonction de leur situation socioprofessionnelle au Canada en vue de les situer dans la structure sociale de ce pays. Nos participants appartiennent aux deux classes qui se trouvent au bas de l'échelle sociale. L'approche sociologique de Beaudet et de Durand permet de distinguer différentes couches à l'intérieur des classes sociales. Loin d'être exhaustive, notre enquête a néanmoins touché des personnes qui sont éparpillées dans divers secteurs d'activités et différents niveaux de la structure sociale du Canada. Le tableau suivant illustre les différentes situations socioprofessionnelles des participants.

Tableau 2 : Classification sociale des participants dans la société canadienne¹¹

<i>Classe moyenne</i>	<i>Classe populaire</i>
<i>Couches supérieures : Aucun</i>	<p><i>Couche qualifiée : salariés qualifiés du secteur de la santé et de service</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mimose, infirmière auxiliaire • Junior, employé de service
<p><i>Couches inférieures : des cadres techniques</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • David, concepteur de projet • Oreste, analyste financier • Jasmine, cadre dans une société d'État • Alice, infirmière 	
	<p><i>Couche des non qualifiés et précaires</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Loulou, travailleur en entretien ménager • Jonise, aide-éducatrice • Marjorie, employée de la restauration • Manès, employé à temps partiel dans le transport privé et la livraison de nourriture

¹¹ Pour avoir plus d'informations sur les situations socioprofessionnelles pré-migratoires, voir le tableau 1, (pp.31-32).

Ces différents profils témoignent de l'hétérogénéité des parcours et des situations socioprofessionnelles des migrants en provenance d'Haïti au Canada, et donc la diversité des positions sociales occupées par ces migrants dans la société canadienne. Ils mettent aussi en évidence la complexité de cette structure sociale et de son système d'emploi. La classe moyenne contient trois cadres moyens (Oreste, Jasmine et David) et une infirmière (Alice). Leur revenu annuel varie entre 60 000 et 100 000 dollars. Les activités de travail des cadres consistent en des tâches d'administration, de communication, de gestion et d'élaboration de projet. Pour sa part, l'infirmière administre des soins de santé sous l'ordonnance des médecins. Ces personnes ont au moins un diplôme canadien de premier cycle, ont suivi des formations professionnelles et ont accumulé de riches expériences de travail en Haïti.

Le deuxième groupe regroupe des personnes appartenant à la classe populaire et peut être subdivisé en deux couches. Premièrement, on y trouve une première catégorie adéquatement qualifiée et occupant des emplois relativement stables et valorisés dans les secteurs de santé et de service. Leurs salaires annuels tournent autour de 45 000 dollars. On y trouve d'abord un employé de service (Junior) qui travaille comme « représentant d'assurance dommages » dans une compagnie d'assurance à Ottawa. Situé entre le marketing et la vente, son travail consiste à fournir des services téléphoniques (informations, conseils et ventes) à des clients. Puis, il y a une infirmière auxiliaire (Mimose) dont le travail consiste en des tâches administratives et de gestion dans une agence de placement de personnels de santé à Ottawa.

La deuxième couche de la classe populaire regroupe quatre migrants qui occupent des emplois atypiques. Elle peut être encore subdivisée en deux sous-groupes avec chacun deux participants. Le premier est constitué de salariés occupant des emplois qualifiés et non qualifiés, mais réguliers. On y trouve un père de famille quinquagénaire (Loulou). Il est rentré au Canada en 2012 dans le cadre du programme de regroupement familial et cumule deux emplois au salaire minimum dans l'entretien ménager, dont un temps plein de nuit et un autre à temps partiel de jour. Le premier lui donne accès à des avantages sociaux de base comme des congés payés, une assurance maladie, des cotisations de retraite et des services syndicaux. L'autre est une quinquagénaire célibataire (Jonise) qui vit au Canada depuis vingt-neuf ans et qui travaille actuellement comme éducatrice suppléante.

Son emploi n'a pas un statut régulier formel, mais le besoin de main-d'œuvre dans le secteur lui permet de travailler cinq jours par semaine pendant les périodes de classe. On comprend alors que cette situation de flexibilisation des statuts d'emploi par son employeur est une stratégie de contournement des droits sociaux.

L'autre sous-groupe contient deux salariés à temps partiel qui sont également aux études. La première (Marjorie) est une quinquagénaire célibataire qui vit au Canada depuis quatorze ans. Elle occupe un emploi irrégulier (aide en nutrition) dans une école primaire et est toujours à la recherche d'emploi. Le second (Manès) est un père de famille quadragénaire qui travaille à temps partiel pour des compagnies de transport privées et de livraison de nourriture. Comme Loulou, Marjorie et Jonise, ce dernier ne jouit d'aucun avantage social dans ses emplois.

D'une manière générale, les situations d'emploi de ces migrants ne correspondent pas à leurs qualifications. Certains ont même été systématiquement déqualifiés après leur émigration. En outre, des personnes avec des parcours migratoires et niveaux de scolarisation similaires n'ont pas forcément les mêmes possibilités d'insertion professionnelle. Celles qui ont des niveaux de qualification les plus élevés et de plus grandes expériences professionnelles pré-migratoires n'ont pas toujours les meilleures situations d'emploi. La compréhension de ces réalités sociales n'est possible qu'en questionnant des paramètres comme les contextes d'émigration, les trajectoires migratoires et socioprofessionnelles et les situations familiales.

5.2 Insertion socioprofessionnelle et conditions de travail

Notre enquête sur le travail des migrants haïtiens a abouti aux mêmes résultats que celles de Kanouté (2007), Knight (2015), Lazarre (2010), l'IRIS (2012) et Potvin et Lafortune (2014). Rappelons avec l'IRIS (2012) que les migrants racisés occupent les secteurs d'emploi les plus précaires malgré la supériorité de leur niveau de scolarisation. Néanmoins l'analyse des trajectoires professionnelles de ceux qui sont originaires d'Haïti montre que leur situation d'emploi tend à s'améliorer à mesure qu'ils demeurent au Canada. Selon les propos recueillis, la période la plus difficile sur le plan socioprofessionnel est celle du début de la carrière post-migratoire. Elle est marquée par

des emplois irréguliers, sous-payés, parfois pénibles et hyper intensifs ; donc moins valorisants que ceux occupés avant l'émigration :

Quand tu es à peine arrivé, ce n'est pas facile de trouver du travail. [...]. Parce que on te demande toujours des expériences. Je me rappelle à un moment donné, j'ai dit à une dame : « mais où est-ce que je vais trouver l'expérience si vous ne me donnez jamais la chance de commencer ? [...]. Le seul endroit où tu peux trouver un emploi facilement en tant qu'immigrant est le domaine du préposé. Car, c'est un domaine vraiment difficile, les blancs ne veulent pas le faire. C'est « tough » ! Dans les autres secteurs, “forget it” !

Marjorie, ancienne entrepreneure et ancienne cadre de la fonction publique haïtienne.

Cette participante évoque une des formes de racisation du rapport salarial travail au Canada évoquée par Cardona (2018) qui renvoie à la question de re-division du travail entre mains-d'œuvre « native » et migrante (Sayad, 1999) en assignant les migrants aux emplois les plus précaires et les moins valorisants du système d'emploi, du fait de la fragilité de leur condition sociale. Outre l'exigence formelle de « l'expérience canadienne¹² » faite par certains employeurs, d'autres facteurs comme la faiblesse de leurs réseaux sociaux, la non-maîtrise de l'anglais et des pratiques de discrimination et de racisme (Lazarre, 2010) interviennent dans ce processus de re-division du travail dont parle Sayad (1999). C'est le croisement de ces facteurs qui génère les phénomènes de disqualification et de marginalité sociales constatées par les chercheurs de l'IRIS (2012).

L'insertion socioprofessionnelle post-migratoire est parfois entravée dès le contexte d'émigration. Les adultes qui ont émigré soit dans le cadre des programmes des travailleurs qualifiés, du regroupement familial ou de demande d'asile, généralement avec plusieurs enfants à charge, ont connu un début de carrière post-migratoire plus difficile que les jeunes qui ont immigré comme étudiant international. C'est ce qu'évoquent ces propos de Jonise :

Mon premier emploi au Canada, j'ai pleuré, parce que je n'étais pas habituée à ces durs jobs. C'était un « clean », quatre heures de temps chaque après-midi. On me donnait beaucoup de chose à faire : épousseter les pieds de chaises, laver des toilettes, vacuum, etc. C'était des choses que je ne connaissais pas avant. On me donnait deux étages à faire pendant ces quatre heures. Quand je te dis deux étages, il y a beaucoup de chaises à nettoyer. [...]. Je le faisais parce que ma mère était là, mes frères et mes sœurs, et j'avais ma fille, je devais acheter du lait et des couches. J'étais obligée. Mais je me disais aussi que je n'allais pas y rester pendant longtemps, parce que c'était trop dur pour moi.

¹² Cette expression a été reprise ironiquement par deux participantes qui ont eu des expériences professionnelles pré-migratoires très valorisantes pour dénoncer la condition imposée par les employeurs exigeant des expériences de travail similaires sur le territoire canadien pour décrocher certains emplois à hautes responsabilités. Cette condition est vécue comme arbitraire, donc injuste.

Jonise allait abandonner cet emploi à cause de sa pénibilité et de son caractère atypique pour un autre qu'elle pensait meilleur, pourtant pire :

[...], le premier jour on m'a donné 4 chambres à faire. J'étais contente. Je termine rapidement. Après une semaine, on m'a donné 8. Après 3 semaines, on m'a donné 12. Après un mois, on m'a donné 16. [...]. C'est comme ça qu'on planifiait le travail. Alors, j'allais voir mon amie (une dame rencontrée dans un bus de transport public qui lui a permis de trouver ce job) pour lui dire que je ne pouvais pas rester, car je ne pouvais pas faire 16 chambres. [...]. C'est un travail pour les animaux.

Jonise ne maîtrisait pas encore l'anglais, elle avait un enfant à sa charge, ainsi que quatre jeunes frères et sœurs eux aussi nouvellement arrivés qu'elle devait aider en collaboration son grand frère qui les a parrainés. Là, elle a dû rester pendant de longues années pour devenir superviseuse par la suite, jusqu'en 2016 où elle a eu des problèmes de santé qui ont compromis son emploi. Sa trajectoire professionnelle est similaire à celle de milliers d'autres migrants internationaux qui avaient des situations socioprofessionnelles très valorisantes dans leur pays d'origine et qui ont dû se trouver dans ces emplois sous-qualifiés après l'émigration. Actuellement, comme Marjorie, ses conditions de santé ne lui permettent pas de faire des activités de travail exigeant des efforts physiques.

À l'opposé, les jeunes qui ont émigré avec le soutien de leurs familles et des compétences en français et en anglais ont pu s'épargner des emplois les plus pénibles et atypiques. Après son baccalauréat en administration au Québec, David a appliqué pour un permis de travail, dont l'obtention l'avait lié à un employeur unique. C'était une banque commerciale où il avait un poste dans un centre d'appel. Selon lui, la concurrence pour l'obtention de ce poste n'a pas été trop rude, car les conditions de travail de ce secteur, notamment le niveau de salaire, n'attirent que des migrants en difficulté d'emploi. Étant jeune, il le considérait comme une étape passagère et surtout l'occasion d'acquérir de « l'expérience canadienne ».

5.3 L'épreuve de la discrimination et du racisme systémique

Alors que la *Charte Canadienne des Droits et des Libertés* à travers son principe du « droit à l'égalité » et la *Loi Canadienne sur les Droits de la Personne* (art. 7) proscrivent toutes les formes de discrimination fondées sur l'origine ethnique, nos participants ont tous vécu et/ou observé de telles pratiques au cours de leur trajectoire. Selon ce qu'ils ont rapporté, celles-ci prennent plusieurs formes dans la relation de travail

et sont souvent insaisissables par ces lois. Ces personnes n'ont pas rapporté des cas ouverts de discrimination raciale et de xénophobie. Pourtant ils considèrent leurs situations socioprofessionnelles actuelles comme le résultat de ces pratiques qui sont plutôt articulées dans des discours et des formes subtiles, dissimulés dans des principes administratifs et des cultures d'entreprises. Cette dissimulation dans les institutions, les interactions et les rapports sociaux leur confère un caractère endémique et systémique (Kanouté, 2007).

Sur le marché de l'emploi, ces pratiques se manifestent dans le phénomène de re-division sociale du travail (Sayad, 1999). David et Manès expliquent que « les premières lignes » et les tâches d'exécution des secteurs comme les centres d'appel et les industries où ils ont respectivement travaillé ne sont occupés que par des migrants, alors que les postes de supervision sont occupés par des « natifs » blancs :

[...] je travaillais dans une pharmacie comme commis, j'emballais des médicaments, c'est toujours le même scénario. Toute la ligne de production, ce qu'on appelle les exécutants ce sont des immigrants. Les postes de décision sont occupés par des Québécois, même s'ils ne savent ni lire ni écrire, il est ton supérieur.

Manès, père de famille de 46 ans, licencié en administration des affaires en Haïti et détenteur d'un bac en gestion des ressources humaines acquis au Québec.

Ces propos mettent en évidence les fondements nationaliste (« natif » *versus* migrants) et discriminatoire (blancs *versus* non-blancs) de cette re-division. David, cadre d'ONG, raconte que deux de ses anciens employeurs utilisaient des stratégies informelles pour exclure les migrants racisés des postes valorisés alors qu'ils les embauchaient pour les « sales boulots¹³ ». D'où leur surqualification et de marginalisation (IRIS, 2012). À la recherche d'opportunités d'insertion, ce migrant (Manès) surqualifié qui avait des activités professionnelles valorisées en Haïti éprouve une frustration qui le porte à des changements d'emploi récurrents et même des mobilités inter-provinciales. Ontario est sa troisième province, et il dit que le Québec est celle où il a connu le plus de discrimination et de racisme. Comme lui, plusieurs de nos participants ont au moins six ans de résidence au Canada et ont vécu ailleurs avant d'habiter dans la région d'Ottawa-Gatineau.

¹³ Ce concept est repris d'Everett Hughes qui l'utilise pour désigner les « des activités professionnelles jugées dégradantes, dégoûtantes ou humiliantes, souvent en bas de l'échelle de la division du travail » (Seiller & Silvera, 2020), qui, dans les sociétés occidentales contemporaines, sont délaissées aux migrants internationaux (Abdelnour, 2012). Sa pertinence ici réside surtout dans la perception que les migrants se font de ces activités.

Selon deux autres expériences recueillies, ce processus de re-division sociale du travail (Sayad, 1999) commence dans l'espace scolaire par le biais de l'autorité pédagogique (Bourdieu, 1970) détenue par des professeurs blancs :

J'étais à la troisième année à la Cité. Je ne voulais pas travailler pour le reste de l'étude, parce que j'avais une professeure, je n'ai pas besoin de te dire son nom, elle était dure avec moi. La Cité, c'est un collège où il y a ces pratiques (...), on ne le dit pas officiellement, mais quand tu es noir, tu dois lutter pour terminer. Cette professeure utilisait des prétextes pour m'enlever des points. « Se paske m se yon nèg lè m lekòl m lekòl ki fè m pase kou l yo. M pase l kou l yo jis, men m pase kanmen¹⁴ ». C'est ainsi que j'ai pu prendre le diplôme.

Junior, employé d'une compagnie d'assurance.

Cette donnée revient très souvent dans mes discussions informelles avec des migrants racisés. Un jeune de 25 ans originaire d'Haïti m'a avoué qu'il a dû abandonner ses études collégiales en génie électrique pour le travail social à cause des notes injustes qu'il recevait de certains professeurs, qui lui conseillaient systématiquement de changer de programme sous prétexte qu'il n'avait pas d'habileté pour exercer le métier d'électricien. Une jeune infirmière m'a aussi raconté qu'elle a dû déployer toutes ses efforts et ses prières divines pour avoir son diplôme collégial en soins infirmiers dans ce même centre de formation. Dans le milieu scolaire, le racisme se manifesterait à travers des pratiques subtiles anti-pédagogiques de discrédit, de persécution et d'intimidation utilisées par certains professeurs contre des étudiants racisés, lesquelles pratiques conduisent parfois au décrochage. Cette forme d'élimination ne fait que favoriser les jeunes « natifs » dans la course pour les emplois qualifiés et valorisés. La lutte de place (Gaulejac & al., 1994) se joue dès l'amont.

Ce traitement inégal et discriminatoire est, au regard de la *Charte Canadienne des Droits et des Libertés*, une violation des droits humains. Parfois, la discrimination va jusqu'à la violation des droits sociaux. L'ancien employeur de Marjorie se permet d'utiliser son pouvoir symbolique et financier pour se décharger de ses responsabilités envers elle après un accident de travail. Elle raconte que, malgré la preuve d'ordonnances et d'exams médicaux, cet employeur a pu justifier le refus de l'octroi de la compensation financière qui lui revient de droit pendant la période de convalescence grâce aux services

¹⁴ J'ai pu réussir ses cours parce que quand je suis un « nègre », quand je suis à l'école, je le suis pour de bon. Même si j'ai réussi de justesse, mais je les ai quand même réussis.

d'un cabinet d'avocat — services qu'elle ne pouvait pas se payer — alors qu'une autre collègue blanche l'a eue dans une circonstance moins grave. Faute d'avoir assez d'informations pour pouvoir analyser et comparer les deux situations en vue de saisir le fondement des deux verdicts, nous nous contentons seulement de souligner le sentiment d'injustice contenu dans ses propos. Cette expérience amenuise sa confiance dans le système du droit du travail canadien.

Sur le plan discursif, ces pratiques se manifestent dans des blagues traduisant des perceptions stéréotypées. Junior raconte qu'il a eu des collègues qui profitaient d'une prétendue cordialité dans la relation de travail pour lui glisser des propos racistes :

Junior : Il y a un gars avec qui j'avais un problème, j'ai même fait une plainte contre lui. [...] Il est quelqu'un qui pense qu'il peut faire toutes les blagues avec moi. Parfois, il se comporte mal aussi, il criait sur moi. [...]. Lui, il fait toujours de mauvaises blagues, des blagues racistes.

Cette voie ludique est difficile à saisir. C'est pourquoi les multiples dénonciations ont été banalisées par la hiérarchie. Cela produit un sentiment d'indignité que le migrant résout lui-même par la démission. Pour les hauts cadres, le racisme et la discrimination sont encore plus subtils dans le discours des « natifs ». Oreste raconte que ses collègues « blancs » estiment qu'il devait se contenter de son poste d'analyste financier en tant que migrant, noir. Car, selon eux « Venir ici en soi est déjà un privilège, voire avoir un emploi », ajoute-t-il. L'aspiration à des postes de direction est perçue comme osée et non méritée. Ces propos sous-entendent que, dans l'imaginaire social du pays d'accueil, la place des migrants est à la marge du système d'emploi dans les « sales boulots » (Seiller & Silvera, 2020). Ces enjeux socio-raciaux mettent donc en évidence des pratiques de harcèlement moral (Gaulejac, 2009) et de violence symbolique (Bourdieu, 1997) qui caractérisent la double condition du migrant (Sayad, 1999) et le système d'emploi au Canada.

5.4 *Conflictualité au travail et rapport aux normes managériales*

Si plusieurs chercheurs font état d'un déclin des conflits au travail, les salariés continuent pourtant à résister et à protester comme jadis (Mercure, 2018). Les pratiques collectives de résistance et de protestation se sont plutôt muées en des formes individuelles, subtiles, informelles, pacifiques et institutionnelles (Linhart, 2009 ; Mercure, 2018). Comme tous salariés, ces pratiques concernent aussi les migrants internationaux. Le but de

cette section est de rendre compte de leur rapport aux conflits, et dans une certaine mesure de questionner leur implication dans le processus de transformation de la conflictualité au travail. Pour y parvenir, deux angles sont considérés. Le premier est celui de Georg Simmel qui analyse l'interaction entre les individus dans l'espace de travail et le second est le type inspiré de Karl Marx qui aborde le phénomène en termes de contradictions sociales et de rapports de pouvoir.

5.4.1 Les conflits interindividuels

Les conflits individuels renvoient à des antagonismes interpersonnels, affectifs, culturels, d'opinions et d'intérêts qui ne ciblent ni la hiérarchie ni la logique d'entreprise (Sainsaulieu, 2017). Selon nos entretiens, ce type de conflit se traduit dans des pratiques de sabotage, d'usurpation et de flatterie envers des supérieurs hiérarchiques. Alors que Mimose se fait l'obligation d'effectuer correctement son travail, une de ses collègues a quand même saboté son image auprès de sa directrice adjointe avec l'intention de « se faire passer pour une meilleure employée » et ainsi avoir des promotions. Ce qui a créé un climat tendu entre elles dans l'espace de travail. Alice note que des collègues infirmières, majoritairement issues de l'immigration comme elle, s'amusent à flâner lors de la réalisation des tâches collectives. Puisque ce comportement devient un enjeu de tension, elle préfère faire le job seule pour l'éviter, sans informer la hiérarchie.

De son côté, Jasmine a évoqué une pratique d'espionnage mutuel qui fait l'objet de conflit interindividuel dans le milieu du travail. Elle la décrit avec un tel dédain qu'elle s'y oppose catégoriquement :

[...], un jour je suis allée au travail, et une collègue m'a demandé à quelle heure un autre collègue est arrivé. Quand je lui ai dit que je ne sais pas, elle m'a dit comment se fait-il que je ne surveille pas à quelle heure il rentre. Je dis non. C'est ainsi que j'ai compris que beaucoup de gens surveillent les autres. Alors que moi, je ne suis pas comme ça et je ne portais même pas d'attention à cela. Alors qu'eux, ils se surveillent s'ils arrivent à 7 h 30 ou pas ! Puis, quand j'en parle à d'autres amis, je me rends compte que cette réalité existe un peu partout, les gens te surveillent sans te dire.

Jasmine, traductrice dans une institution parapublique à Ottawa.

Cette pratique est associée à celles de sabotage et de flatterie, où des salariés cherchent à construire un fichier d'informations sur leurs collègues pour transmettre à la hiérarchie au moment opportun. Cette culture d'entreprise est pourtant différente des institutions où

Jasmine avait travaillé en Haïti, car, « tu ne rapportes pas ce que font tes collègues parce qu'on ne se sait pas qui ils sont ». Cette accommodation s'inscrit dans le cadre d'une stratégie de protection de soi et de l'emploi. Car, une dénonciation qui aboutit à un licenciement peut avoir des conséquences néfastes sur son propre emploi du fait des rapports de pouvoir qui traversent ce système, et même sur la vie du dénonciateur et de sa famille. Cette socialisation socioprofessionnelle pré-migratoires justifie la distance des migrants haïtiens par rapport à cette pratique que Jasmine qualifie de « culture du zen¹⁵ ».

En dépit du fait qu'ils affectent les conditions de vie au travail, ces conflits sont perçus comme des phénomènes ordinaires inhérents à la relation de travail. Ces différentes pratiques qui sont des stratégies de conquête et consolidation de postes (Mercure, 2020) sont des formes d'expression de la décollectivisation du travail (Castel, 2009) et de la lutte de place (Gaulejac & al., 1994) instituée par la rationalité néolibérale (Dardot, 2011).

5.4.2 Résistances et oppositions à la hiérarchie et aux normes managériales

Cette forme de conflictualité découle des inégalités socio-raciales et des logiques de rentabilité financière (productivité ; flexibilité et compétitivité) qui sont au fondement du rapport salarial contemporain. Selon Sainsaulieu (2017), les pratiques de résistances et d'opposition au travail des migrants ont un niveau de complexité supplémentaire à celle des salariés ordinaires. Tous nos participants ont été impliqués dans ce type de conflit. Leur mode d'action repose sur une logique individualiste et les voies privilégiées sont cadrées dans des limites institutionnelles du droit du travail. Ces migrants ont exprimé une attitude de retrait (Paugam, 2000) par rapport aux luttes collectives traditionnelles, notamment le syndicalisme. En cas d'injustice et de violation de leurs droits au travail, ils misent sur les protections de l'État canadien à travers son système de droit du travail. Pourtant l'expérience de Marjorie montre que les conflits juridiques avec les employeurs sont des occasions de se questionner sur cette confiance en l'État. Cette attitude que Paugam (2000) appelle « retrait d'indifférence » est justifiée par la perception d'inutilité du syndicat.

¹⁵ Du créole haïtien, le mot « zen » fait référence à des conflits interpersonnels sans fondement et importance réels, mais très récurrents.

La méfiance et le découragement par rapport à cette instance provient du fait qu'elle est suspectée d'être en connivence avec l'employeur et de l'insatisfaction de ses services et de sa contribution dans les conflits les opposant à la hiérarchie. Ainsi, Loulou n'a pas eu recours au syndicat auquel il contribue financièrement lorsqu'il faisait face à des comportements autoritaires et abusifs de l'un de ses superviseurs¹⁶. C'est le « retrait de découragement » chez Paugam (2000). Selon lui, le fait que tous les collègues racisés étaient conscients de la nature raciste et discriminatoire des comportements de ce dernier donne souvent lieu à des conflits ouverts. Sachant que ses difficultés linguistiques et ses origines ethniques réduisent ses chances sur le marché de l'emploi, Loulou s'est résigné à garder son cet emploi, malgré le fait que ces pratiques soient des formes de harcèlement moral (Gaulejac, 2009). Pourtant, quand ce sont des migrants — surtout racisés — qui occupent des postes de supervision ou de direction, ils ont à faire face à des comportements récalcitrants de la part des collègues blancs. L'accès en soi devient une source de tension :

Oreste : Je l'ai vécu avec un ami qui [...]. Il était analyste avant. Aussitôt qu'il devient gestionnaire, les rapports de force ont changé, ses rapports avec les autres ont changé, tu constates que les autres ont des difficultés énormes à recevoir des instructions d'une personne issue d'une minorité visible. [...], tu vois que ceux qui se considèrent comme natifs ici, ils sont plus à l'aise d'exprimer leur colère, leurs frustrations que nous.

H : Leurs désaccords (...).

Oreste : C'est ça ! Nous sommes toujours dans une forme de politiquement correct. Moi, j'étais toujours comme ça. Comme dans le programme de débat à FOKAL, j'aime toujours articuler, ce n'est pas une question de personne à personne, mais argument contre argument, dans le calme. Mais parfois, on a envie de taper sur la table, mais une fois qu'on leur donne l'impression qu'on est en colère, ils ont peur. Et quand ils ont peur, tu ne peux pas prévoir leurs réactions. Cela fait que même des personnes de minorités visibles qui se trouvent dans des positions de responsabilité, ils te disent toujours qu'ils n'aiment pas les expériences de gérer les blancs. Car, ils ont une façon de nous « challenger », dépendamment de notre réaction, cela peut provoquer des conflits, etc. Quand l'immigrant qui exprime ses frustrations, sa colère, cela vient avec une amplification.

Cette manière de décrire la résistance à la présence des migrants racisés dans les emplois valorisés laisse effectivement transparaître des mécanismes discrets et collectifs qui durcissent leurs conditions de vie au travail. Ces tensions sociales rendent ces positions

¹⁶ Dans la poursuite d'un dialogue avec lui sur la vie migrante au Canada après la fin de l'entretien formel, ce participant explique que ce superviseur se permettait d'attribuer les activités les plus rudes aux noirs, qu'il mettait plus de pression sur leur dos que les autres collègues blancs. Même s'il n'avait jamais prononcé des propos racistes ouverts, le rapport qu'il développait avec eux reposait selon lui sur une base raciste et discriminatoire. Pourtant, malgré la reconnaissance de la nature du conflit, la direction n'a jamais sévi contre ce superviseur. Elle faisait plutôt recours à des décisions de type « politiquement correct » en faisant appel au sens de collaboration et d'entraide pour le bénéfice de tous, y compris celui de la compagnie.

mentalement pénibles et les construisent comme une épreuve dépressive¹⁷ à éviter. L'évitement consiste pour les migrants à se limiter à des postes d'exécution de « première ligne », à adopter une stratégie de méfiance qu'Oreste appelle le « politiquement correct » et à cacher leurs émotions et frustrations lors des conflits avec leurs collègues. Les inégalités socio-raciales s'étendent donc jusqu'au plan émotionnel. Quoiqu'elle n'ait pas eu tort, Jasmine a dû se taire lors d'un conflit l'opposant à un haut supérieur, en se faisant l'obligation d'éviter ces situations embarrassantes. Ce silence face à l'injustice est encore une autre forme de violence symbolique (Bourdieu, 1997). En fragilisant les liens de solidarité, ces enjeux socio-ethniques s'impliquent profondément dans les processus de décollectivisation du travail et d'affaiblissement des luttes collectives traditionnelles observés par Robert Castel (2009).

Les logiques de rentabilité financière des employeurs représentent l'autre grande source de résistance au travail. Dans le secteur de la santé qui était jadis exempté de la pensée managériale néolibérale (Deranty, 2011), cette logique supplante progressivement les valeurs morales et déontologiques. C'est ce que rapporte Mimose qui a commencé à étudier la médecine en République Dominicaine et a dû abandonner cette étude à cause des actes de xénophobie dont les Haïtiens font l'objet dans ce pays pour venir au Canada, où finalement elle a fait des études en soins infirmiers, ce, en raison des valeurs humanistes et philanthropiques qui guident sa vie :

Mimose : J'aime ce job, mais je n'aime pas le système. [...]. J'aime aider les gens. Ce n'est pas seulement au travail, c'est dans tous les domaines de la vie, dès que je peux aider quelqu'un, je n'hésite jamais à le faire. C'est quelque chose qui est en moi, [...].

H : Là, c'est le job. [...]. Mais, tu dis aussi que tu n'aimes pas le système, (...) ?

Mimose : Oui, je deviens une machine. On me donne trop de travail. Je suis obligée de faire tout ce qui est possible, très vite, très rapide. Même le patient, il devient aussi une machine. [...].

H : Tu veux dire que cela ne correspond pas à tes valeurs, aux valeurs professionnelles que tu as apprises à l'école, ou (...) ?

¹⁷ Marcelo Otero utilise ce concept pour désigner les situations de tensions et de dérèglements psychosociaux provenant des relations de travail qui affectent la santé mentale des salariés. Ces situations caractérisées par « une lutte perpétuelle entre interpellations institutionnelles d'adaptation sociale (dominations ordinaires) et tentatives d'investissement de nouvelles possibilités d'action (résistances ordinaires) », conduisent inévitablement à la dépression et la souffrance sociale (dans *Mercure*, 20017, pp. 230-233).

Mimose : Ouais, à mes valeurs personnelles aussi. Et aussi au sens de professionnalisme. Dans le sens que « mwen la, map bourike¹⁸ », j'encourage les patients, mais je n'ai pas assez de temps pour eux.

H : Il y a une chose que tu viens de dire que je trouve intéressante. Tu dis que le système ne correspond pas à tes valeurs personnelles. Comment tu te sens par rapport à ça ? Est-ce un sentiment de culpabilité, surtout par rapport au fait que le travail n'est pas bien fait, ou tu écarter les valeurs de la profession, c'est quoi ton sentiment ?

Mimose : Tu sais quoi, [...], le travail est fait, mais de façon rapide. La qualité du travail est quand même affectée. Ce qui crée un sentiment de frustration chez les patients, parfois lui contre moi, parfois moi aussi contre lui. C'est pourquoi j'ai changé d'emploi depuis près de 5 ans. [...]. J'ai abandonné tout ce qui a rapport aux hôpitaux, aux soins de longue durée, aux maisons de retraite, etc. C'est fini.

Mimose, adjointe administratrice dans une agence de placement de travailleurs de santé.

Selon elle, dans ce secteur, les employeurs font recours à l'intensification du travail au détriment de la qualité des services en vue de maximiser les profits. Ce qui aboutit à une réification des salariés (Deranty, 2011), dont Mimose a d'ailleurs conscience. Certaines institutions articulent l'intensification du travail à des pratiques de compétition dans leur culture d'entreprise pour définir les conditions d'employabilité :

H : Tu disais que tu étais fatigué quand tu travaillais dans l'ancienne ONG, (...) ?

David : Ouais, pour plusieurs raisons, mais principalement parce que ce qui était valorisé c'était de se tuer pour le travail. Ils ont institué une compétition entre nous, pour savoir qui travaille le plus, qui branche à telle heure, c'était une culture de se sacrifier pour le job, la compétition. Et les gens qui trouvaient des promotions sont ceux qui sont comme ça. Et déjà, je n'aimais pas cette culture. Deuxièmement, ils ne payaient pas bien. [...]. Je travaillais dans le développement d'affaires, j'écrivais de nouveaux projets et j'allais chercher des subventions auprès du gouvernement pour eux. J'ai ça fait pendant 2 ans. Arrivé à un certain moment, je commençais à être fatigué, pas avec le job, mais avec l'ONG. [...]. Le plus grand problème est que la culture du travail ne me plaisait pas, et je faisais de « l'overtime » tout le temps. Imagine-toi un jour j'ai laissé le bureau à 2 h matin, (rire).

H : Mais est-ce que tu étais obligé de le faire ?

David : Ce n'était pas obligatoire, dans le sens qu'il n'y avait pas un boss qui m'exigeait de rester jusqu'à cette heure. Mais la quantité de travail qui m'était assignée, (...) et je travaillais avec des « deadlines ». Si j'ai une subvention à déposer dans deux semaines, souvent c'est une activité sur laquelle on devrait mettre 3 ou 4 personnes, mais on la donnait à moi seul. Que je le veuille ou pas, je suis obligé de la terminer dans le délai fixé.

David, 34 ans, concepteur de projet dans une ONG internationale à Ottawa.

La compétition représente ici une stratégie d'avoir une forte implication au travail et de dissuader les résistances collectives. Pour Michael Burawoy (2015), cette cohabitation entre ces sentiments d'exploitation et ces comportements de soumission est le résultat d'un

¹⁸ « Je suis là, je travaille comme une bourrique ». Cette comparaison renvoie au mode d'utilisation de cet animal dans l'économie haïtienne. L'âne, communément appelé bourrique dans le milieu paysan où les moyens de transports modernes sont souvent absents, est utilisé dans le transport des denrées.

processus de fabrication du consentement qui se réalise à travers l'organisation d'un procès de travail basé sur un système d'incitation au travail, l'individualisme concurrentiel et la mobilité dans la sphère productive. C'est le cas de David qui a mobilisé son réseau socioprofessionnel pour changer d'employeur. Ces stratégies ont pour but de dévier les conflits de classe vers des formes interindividuelles et inter-groupales, gérables au sein même de la bureaucratie (Burawoy, 2015). L'esprit de compétition est la manifestation du culte de la performance instauré par l'idéologie gestionnaire néolibérale pour mobiliser toute la subjectivité des individus au service du capital (Gaulejac, 2009).

En fait, ce comportement de mobilité est une anticipation de son exclusion de l'institution, car selon Gaulejac (2009), les récalcitrants au culte de la performance finissent toujours par se faire exclure au profit de ses adhérents. La mobilité, comme c'est aussi le cas pour Mimose et David, est l'une des principales formes de résistance utilisées par les migrants face aux violences structurelles (Wieviorka, 2004) de leur société d'immigration. Elle permet d'harmoniser les valeurs personnelles aux activités de travail. Pour résister à la mise en défi de ses valeurs morales et professionnelles par l'impératif de productivité, Mimose réoriente sa carrière vers un autre sous-secteur qui s'éloigne des aspirations antérieures qui l'ont conduit vers ce métier, mais qu'elle pense mieux correspondre à ses valeurs morales et à l'éthique de sa profession. Il s'agit là d'une forme de renoncement (Mercure & Bourdages-Sylvain, 2017) par laquelle les salariés améliorent et humanisent leurs conditions de vie personnelles au travail (Linhart, 2009).

Le dernier principe managérial évoqué comme enjeu de conflit est la logique de flexibilité. L'expérience de David est déjà une illustration, car sa disponibilité à fournir des « overtimes » suppose une flexibilisation de sa vie hors du travail au profit de son employeur. Quand l'impératif de productivité se joint à celui de flexibilité, ces salariés sont appelés à travailler au-delà de leurs horaires et pendant les jours de congé sur la base du principe « moral » implicite de coopération à la productivité comme le montrent ces propos de Marjorie, alors préposée aux bénéficiaires dans une maison de retraite :

Une fois à Gatineau, je ne sais pas s'ils ont pris ça au sérieux, ils m'ont appelé pour me donner des heures supplémentaires pendant ma fin de semaine de congé, quand je suis rentrée, j'ai demandé dans quel étage, on m'a dit 4, je suis allée au 4, je ne trouve pas mon nom et on me dit que je suis au 5. Quand je demande des explications, on me dit que c'est parce que je suis en temps régulier. Je dis que je ne comprends pas, car c'était ma fin de semaine de congé. Quand j'appelle la liste de rappel, on m'a dit qu'on a changé ci, qu'on

a changé ça. Alors, je leur ai dit que ça ne me concerne pas. Car, ils avaient l'habitude d'appeler des personnes qui ont moins d'ancienneté que moi pour des heures supplémentaires. Ils ont appelé une autre personne pour pouvoir me changer en régulier. Je n'accepte pas. Je prends ma voiture et je rentre chez moi. [...]. Car, si je devais travailler pendant mon congé, ça doit être en temps supplémentaire.

L'imposition de la condition de « temps supplémentaires » pour accepter de travailler pendant ces jours de congé représente pourtant un moyen d'augmenter son revenu déjà insuffisant en tant que mère monoparentale. Mais frustrée à cause de sa situation de surqualification et de la précarité des conditions de travail, Marjorie résiste à l'injonction néolibérale de la flexibilité par l'absentéisme. Contrairement à elle, Alice adapte sa vie à cette logique :

H : En dehors de du travail, qu'est-ce que tu fais ?

Alice : Encore travail. (Sourire). Le travail prend du temps, imagines que je travaille de nuit, je laisse ma maison à 10 h, et je rentre à 8 h, parfois je ne dors pas du tout, je dors seulement 2 heures et je repars encore pour le travail. Je ne peux rien faire d'autre, à part de prendre soin de la maison et faire les courses que personne ne peut faire pour toi.

Alice, divorcée et sans enfant, infirmière dans une maison de retraite à Ottawa et un hôpital à Gatineau.

La situation familiale de cette participante lui permet de s'accommoder à cette injonction. Comme le dit Deranty (2011), ce rapport au travail constitue une forme d'aliénation à travers laquelle l'idéologie gestionnaire s'insinue dans l'intimité et la conscience de l'individu. Mais quand il s'agit des croyances religieuses, l'impératif de flexibilité trouve une opposition plus ferme. C'est le cas de Loulou, chrétien adventiste, qui s'est opposé à la direction de la multinationale où il travaille depuis plus sept ans qui lui imposait un horaire de travail qui viole ses croyances. Compte tenu de la protection juridique de la liberté religieuse par le droit du travail canadien, son employeur a dû formellement céder à sa revendication, mais s'est réfugié derrière le pouvoir du managérial pour le congédier :

Loulou : Bon ! Euh (...), c'est un job que je fais comme ça, (silence). J'y rencontre quelques difficultés avec ma foi chrétienne, je ne peux pas travailler le samedi, au début, je travaillais de nuit. Puisque je leur ai dit que je ne pouvais pas travailler vendredi soir, ils ne voulaient pas, puisque j'insiste, ils ont fini par accepter, mais depuis lors il me semble qu'ils ont des problèmes avec moi. [...]. Ils privilégient les autres par rapport à moi. Par exemple, je travaillais la nuit, sans mon consentement, ils m'ont transféré de jour, et ils ont donné mon poste à une autre personne.

H : Et ainsi, tu as moins d'heures, ou (...)?

Loulou : Oui, j'en ai moins. Avant je travaillais j'avais trois jours, huit fois trois donne vingt-quatre heures par semaine. Après, j'ai eu trois shifts de jour, je suis tombé à quinze ou seize heures par semaine. Ce n'est pas la même chose.

H : Comment tu comprends cette décision ?

Loulou : Cette décision, ils voulaient me décourager, pour me faire abandonner moi-même.

H : Et toi, pourquoi tu as maintenu le job ?

Loulou : Bon ! Après, j'ai trouvé un autre emploi à l'Université de Carleton. Ça ne me dérangeait pas vraiment.

L'entreprise s'inscrit ainsi dans la logique d'invisibilisation de la résistance (Linhart, 2009) pour pouvoir contourner le droit du travail. Malgré la réduction de ses heures de travail, il a pu trouver un compromis d'abord avec lui-même — la nécessité de trouver un autre emploi — qui convient à son employeur. En ce sens, que les conflits soient latents ou manifestes, ils sont effectivement des « occasions d'ajustement, d'arrangements et de compromis » (Thuderoz dans Mercure & Bourdages-Sylvain, 2017, p. 308). La disqualification sociale des migrants, la précarisation de leurs conditions d'emploi et la peur du chômage sont les conditions qui rendent ces compromis nécessaires (Deranty, 2011). En tant que salariés et migrants, cette double domination (Sayad, 1999) crée une plus grande vulnérabilité dans ces rapports de pouvoir et rend les compromis plus fréquents.

5.5 *L'imaginaire migratoire haïtien à l'épreuve de la condition migrante*

Les imaginaires migratoires et le contexte socioéconomique et politique d'Haïti ont été déjà effleurés à la fin du chapitre précédent. Il s'agissait d'un premier aspect du désenchantement des migrants haïtiens. L'objectif de cette section est de rendre compte de la manière dont l'imaginaire de la fatalité est impliqué dans les dynamiques migratoires et des effets de sa confrontation aux réalités concrètes de la condition migrante.

En effet, les différentes expériences recueillies revêtent une représentation dualiste et antinomique de l'altérité. En Haïti, « l'Ailleurs occidental » (Fouquet, 2007) est perçu comme un *eldorado* où se trouvent les pays « développés, organisés, sérieux¹⁹ »; alors qu'Haïti, ce territoire jadis de la liberté²⁰, est désormais perçu comme l'incarnation du « sous-développement » avec toutes les caractéristiques de misère, de pauvreté, de corruption et de criminalité. Face au déclin de l'idéal de bien-être collectif galvanisé dans la révolution de 1804 dans l'imaginaire des Haïtiens, l'émigration devient la principale

¹⁹ Ces termes sont souvent utilisés par des Haïtiens pour parler des pays occidentaux.

²⁰ Les valeurs de liberté, du bien-être collectif et de libre individualité sont des principes philosophiques inscrits au cœur de la révolution de 1804, fondatrice de la nation haïtienne. Dans l'imaginaire historique des Haïtiens, la liberté s'associe au bien-être social et collectif. D'où le postulat philosophico-politique de Jean-Jacques Dessalines qui s'intitule « Pa gen libète san byennèt » (Il n'y a pas de liberté sans bien-être) qui guidait les captifs et les marrons de Saint-Domingue dans les luttes pour la liberté.

alternative d'émancipation individuelle au détriment du projet d'épanouissement collectif. Si on part de l'idée de Castoriadis (1975) selon laquelle toutes les significations imaginaires ont une matérialité concrète et historique, c'est l'organisation servo-capitaliste du travail (Louis-Juste, 2007) et la persistance des crises économiques et sociopolitiques qu'elle engendre qui constituent la matérialité de cet imaginaire de fatalité. La manière dont l'Occident se perçoit et perçoit Haïti, surtout à travers son discours et ses politiques de « coopération » internationale, alimente aussi cette signification imaginaire (Louis, 2010). C'est pourquoi Fouquet (2007, p.97) affirme que « les attributs catégoriels qui distinguent les populations dites du Sud et du Nord suivent les imaginaires fondateurs de l'Autre et l'Ailleurs et les désirs réciproques qui les mettent en lien ».

Puisque ces rapports reposent sur une logique d'occultation et de négation du Sud (Dussel, 1992), l'image désenchantée qui s'est établie en Haïti a comme revers la magnification du lointain inconnu (Fouquet, 2007). L'émergence du phénomène *boat-people* à la fin des années 70 coïncide avec l'émergence du processus de construction de ce désenchantement (Audebert, 2012) et de cette perception idéalisée de l'Ailleurs. C'est pourquoi la possibilité d'y émigrer est perçue comme une opportunité de réussite sociale dépositaire de prestige, comme au Sénégal (Mondain, et al., 2012 ; Fouquet, 2007) :

Alice : Depuis que tu es enfant, dès que tu vois une personne qui voyage, ou qui a un passeport étranger, tu en as envie aussi. Ainsi, quand le Canada a offert la possibilité, il suffisait seulement d'avoir des diplômes et des ressources, sans hésiter, je me suis plongée ! C'était [dans] le programme des travailleurs qualifiés. Alors il faut te dire ce n'était pas moi qui avais appliqué, c'était mon mari. Il était informaticien. À l'époque, on interdisait aux médecins d'appliquer. Il a appliqué, on lui a répondu, et « nou jete nou²¹ ». H : Tu m'as dit que l'idée d'émigration était toujours dans ta tête, tu avais déjà des proches et des amis à l'étranger ?

Alice : Tous les Haïtiens ont un membre de leur famille à l'étranger. (Rire). Aux USA, etc. Donc, il fallait faire comme eux, « jete nou ».

H : Si je comprends bien, quand tu étais jeune, tu souhaitais beaucoup vivre à l'étranger ?

Alice : Ouais ! C'est parce que je n'avais pas encore eu les moyens qui fait que je restais. Quand le moment s'est présenté, « m plonje ! ». Nous mettons les pays étrangers sur un piédestal pensant que c'était la solution. [...] Par rapport à la dégradation du pays, si j'avais à le refaire, je le referais. Si à l'époque je n'avais pas pu avoir une clinique privée, ce n'est pas maintenant que cela allait être possible. Donc je ne le regrette pas. D'ailleurs, peut-être que je ne serais plus vivante, à cause des kidnappings, des tueries, du tremblement de terre, [...]. Sinon, mon regret est que je n'étais pas vraiment préparée pour la vie à l'étranger.

H : Tu dis que tu n'étais pas préparée, (...) ?

²¹ Partir avec hâte, enthousiasme et précipitation.

Alice : Oui, tu sais que quand tu es en Haïti, tu penses que quand tu pars, dès la première année, tu vas pouvoir aller à l'université, tu vas pouvoir faire ceci, cela. Puis quand tu es arrivé, tu vois que ce n'est pas ça la réalité.

H : Et quel sont les effets de cette réalité sur toi ?

Alice : Imagines ça toi ! (Silence). C'est la dépression, (...) dépression, (...) déception.

Alice, quadragénaire divorcée et célibataire, ancienne médecin-psychiatre en Haïti, infirmière cumulant deux emplois dans la région d'Ottawa-Gatineau.

Ces propos expriment la prégnance du désir de l'Ailleurs dans l'imaginaire collectif en Haïti. Alice a abandonné son prestigieux statut de médecin pour émigrer au Canada, parce que le rêve de l'Ailleurs était inscrit dans son projet de vie dès son plus jeune âge comme une étape à franchir pour signifier son accomplissement personnel et sa réussite sociale. Le contexte de crise sociopolitique des années 2000 avait renforcé ses désirs migratoires. Avant son émigration, l'Ailleurs occidental (Fouquet, 2007) était perçu comme la possibilité d'atteindre le bonheur et le bien-être. L'expérience de migration permet de découvrir la contrevérité qui fonde cette représentation. Junior l'exprime en ces termes :

En Haïti, il y a une mentalité qu'on cultive que je ne veux pas cultiver. Les Haïtiens pensent que dès que nous sommes dans les pays des blancs, nous vivons bien. Moi aussi j'avais cette mentalité. Même si je n'avais pas l'habitude de demander de l'aide aux gens qui étaient à l'étranger. Mais je pensais qu'ils avaient une vie très meilleure. Pourtant, ce n'est pas vraiment ça. Je connais des gens qui ne vivent pas bien ici. On « towing » leur voiture, ils n'ont pas de bon job, ils vivent de manière clandestine, ils ont plein de dettes. Pourtant, quand ils vont en Haïti, ils augmentent leurs dettes pour mettre une chaîne autour du cou, pour bien s'habiller, « pou l al byen vire. Pou l al montre moun l ap viv byen²² ».

Junior, vingt-sept ans, détenteur d'un diplôme collégial en administration des affaires et représentant assurance dommages dans une compagnie d'assurance.

Ces deux récits mettent en évidence différents niveaux de connaissance des réalités de la condition migrante. Pour certaines personnes qui avaient déjà des migrants dans leur entourage ou l'habitude de voyager, les conditions de vie et de travail en contexte de migration leur étaient plus ou moins familières. Le « choix » de partir exprime alors une préférence du risque de l'incertain de l'Ailleurs à celui de la vie en Haïti, mais aussi la force du désir du prestige social attaché au statut de « diaspora », qui s'étend même à la famille d'origine du migrant. L'émigration en soi est un signe de réussite personnelle et sociale. C'est cette perception qui pousse certains émigrants à camoufler leurs conditions de vie à travers des comportements ostentatoires qui renforcent la perception erronée et le désir collectif de l'Ailleurs. Des milliers de salariés non et/ou peu scolarisés du système de

²² Pour aller bien s'amuser et montrer aux gens qu'ils vivent bien (au Canada).

précariat (Paugam, 2000) en vigueur en Haïti sont ainsi plongés dans « l'immobilisme involontaire » (Carling, 2002) en espérant une opportunité favorable, tandis que d'autres se dirigent vers les Antilles, l'Amérique Centrale et plus récemment en Amérique Latine, souvent de manière irrégulière.

Dans d'autres cas, les aspirations et projets migratoires se construisent sur la base de méconnaissance de ces réalités. Il existe même dans la société haïtienne, surtout dans les milieux populaires, une certaine méfiance par rapport aux discours qui exposent le vrai visage de la vie migrante. L'émigrant qui relate des aspects négatifs de l'Ailleurs est perçu, à l'instar du Sénégal, comme un égoïste qui veut « garder pour lui seul le prestige de l'Ailleurs » (Fouquet, 2007, p. 91). C'est l'expérience de la migration qui leur a dévoilé ces mirages que même les politiques migratoires dissimulent :

Mais le problème que j'ai avec l'immigration, on nous a menti. [...]. Si j'applique dans une manufacture, on m'appelle après 3 heures de temps. Parce que le marché du travail québécois réserve les manufactures pour les immigrants. Et c'est ce qu'on ne nous avait pas dit dans le processus. Même si on nous demande un acquis de compétence, une équivalence, c'est du bluff. [...]. Même s'ils disent qu'ils ont besoin d'immigrants pour la fonction publique au Québec, c'est faux. Le pourcentage pour qu'un immigrant y parvienne est 1 %. Ils attirent des personnes qualifiées, faire la fuite des cerveaux, pour mettre dans les manufactures. Je le dis à qui veut l'entendre, car les statistiques sont là. [...]. Si je savais que l'immigration était aussi difficile, avec toutes ces contraintes pour réussir, les discriminations pour trouver un emploi, etc., je ne parterais jamais. Je préférerais rester avec mon prêt bancaire, et lutter pour payer les banques.

Manès, père de famille de 46 ans, diplômé en administration des affaires en Haïti, diplômé en gestion des ressources humaines au Québec, il fait actuellement une étude collégiale en technique de réadaptation et justice pénale et cumule deux emplois irréguliers dans deux compagnies de transport privé et de livraison de nourriture.

Le dévoilement de la condition migrante, notamment des conditions d'emploi et de travail, engendre des sentiments de déception et de colère chez les migrants qui sont victimes de déqualification professionnelle. Sur ce point, le manque de transparence de l'État canadien dans le Programme des Travailleurs Qualifiés pour attirer des professionnels qualifiés est vécu comme une manipulation visant l'occupation des emplois que Seiller et Silvera (2020) appellent les « sales boulots ». Dans cette situation, les difficultés d'insertion remettent en cause la « décision » migratoire et font émerger un désir de retour, pourtant bloqué par les crises sociopolitiques chroniques. Ce dilemme existentiel est une composante essentielle de la vie migrante en contexte de précarité socioprofessionnelle.

5.6 La condition migrante dévoilée : souffrance sociale et dépression

Les conditions précaires de travail et de vie ont des effets néfastes sur la santé mentale de l'être humain (Mikkonen & Raphael, 2011). Marcelo Otero (dans Mercure, 2017) associe la croissance des maladies mentales dans les sociétés occidentales au mode d'organisation néolibérale du travail. Alors que les migrants internationaux - particulièrement les minorités racisées comme les Haïtiens - sont plus susceptibles de se trouver dans la précarité socioéconomique au Canada (IRIS, 2012), statistiquement ils développent pourtant moins de problèmes de santé mentale dans les premières années de leur arrivée (Vang, & al., 2015). Leur état de santé (physique et mentale) tend plutôt à se détériorer au fur et mesure qu'ils demeurent au Canada (Vang, & al., 2015). Cette section met en évidence les effets des déterminants sociaux liés à la migration la santé mentale de ces migrants. Notre enquête révèle que le rapport au monde et le statut de migrant racisés, en conduisant à une position défavorisée dans le système d'emploi représentent des sources de problèmes mentaux. La double condition de migrant salarié (Sayad, 1999) constitue ainsi une charge mentale épuisante, dont l'intensité varie en fonction des situations et des trajectoires socioprofessionnelles.

5.6.1 Le rapport au monde : vécu du déracinement

La déterritorialisation et la désaffiliation communautaire provoquée par la migration (Tassin, 2018) laissent un vide existentiel durant toute la vie migrante (Agier, 2011). Le caractère contraignant de l'émigration des migrants haïtiens s'accompagne d'un sentiment de déracinement qui aboutit souvent à des troubles dépressifs. Plusieurs de nos participants, surtout les femmes, ont exprimé des symptômes :

Jonise : J'étais venue avec ma résidence. Maintenant j'ai la nationalité.

H : Ah tu es canadienne !

Jonise : Oui, c'est-à-dire que je suis canadienne sur le papier. Mais je suis haïtienne.

H : Ah bon ! Et pourquoi ?

Jonise : Oh c'est sur le papier ! Tu ne vois pas la couleur de ma peau ? Je suis noire. Je ne suis pas réellement canadienne.

H : Même si tu ne peux pas te rendre en Haïti ?

Jonise : J'aimerais y aller [au sens de visiter régulièrement Haïti]. En 2007, quand mon père n'était pas encore mort, j'y étais. J'avais encore un peu d'argent sur mon carnet à la banque en Haïti, j'ai voulu éliminer ce carnet et ramener le reste ici. Je me sentais tellement bien, j'ai tellement dormi ! Alors que quand je suis ici, je ne peux pas dormir, je suis obligée de prendre des pilules de sommeil. Quand j'arrive en Haïti, j'ai tellement dormi que j'ai failli faire pipi dans mon lit. Et ceci sans prendre de médicament ! Je me sentais tellement

bien ! Je me sentais bien. Je me sentais bien. J'allais marcher sur les montagnes, je regardais les mangues, (silence), je me disais : « Oh mon Dieu ! Est-ce qu'un jour je pourrai revenir vivre ici, après ma retraite ? » Mais la façon dont la situation se dégrade, assassinats, kidnappings, je voudrais y aller, mais je ne peux pas.

Jonise, ancienne secrétaire dans la fonction publique haïtienne, rentrée au Canada en 1990 dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés, occupant actuellement un emploi irrégulier (sur appel) d'aide-éducatrice dans des écoles (maternelles, élémentaires et secondaires) à Ottawa.

Le voyage migratoire déterritorialise l'existence de l'individu entre deux Ailleurs sous forme de deux absences (Sayad, 1999 ; Agier, 2011) en coupant les liens avec les repères de socialisation (sa famille, ses amis, ses collègues de travail, l'environnement et le climat) à partir desquels sa vie puisait ses sens. La migration et donc la déqualification professionnelle produisent une « élimination du lien ontologique à soi-même par la destruction de la personne psychique » (Tassin, 2008, p. 4) et un sentiment que Michel Agier (2011) appelle « l'exil intérieur ». Cette épreuve existentielle se traduit par une rupture biographique et un sentiment d'être en dehors du monde, dans un hors-lieu, qui pourtant est commun à tous (Agier, 2011). Ce déracinement est aussi une véritable source de désenchantement et d'angoisse.

Pourtant, le migrant a le devoir de la surmonter, car la possibilité d'être loin du désenchantement qui sévit en Haïti représente à la fois un privilège auquel aspirent des milliers d'Haïtiens confinés dans « l'immobilisme involontaire » (Carling, 2002), mais aussi une source d'espoir et de fierté pour les familles qui y sont restées. Le retour est le signe de la non-combativité, voire de la paresse. Une fois que les enfants acquièrent leur autonomie (sociale et financière), l'alternative du retour devient plus possible, mais elle est encore remise en cause par les crises sociopolitiques chroniques d'Haïti. Ce dilemme existentiel décrit par Manès comme « une vie dans le maquis » et « un exil doré » est théorisé par Sayad (1999) en termes d'une contradiction temporelle appelée « l'ubiquité impossible ». La considération de la question d'insertion socioprofessionnelle expliquera son processus de constitution.

5.6.2 Le travail précaire comme source de souffrance sociale et de dépression

Agier (2011) souligne que « l'exil intérieur » naît à partir du moment où les croyances idéalisées sur lesquelles reposaient les projets migratoires commencent à se confronter aux réalités concrètes de la vie migrante. Le travail joue un rôle central de ce

processus de désillusion. Pour rendre compte de cette centralité, Sayad (1999, p.248) affirme avec sagacité :

Immigration et travail sont deux états consubstantiellement liés, au point qu'on ne peut remettre en cause l'un sans, du même coup, remettre en cause l'autre et se remettre proprement en cause. On ne peut nier l'un sans nier l'autre et sans se nier soi-même, [...], on ne peut détester l'un sans détester l'autre et sans se détester soi-même.

Le travail représente alors la médiation par laquelle les migrants évaluent leur « choix » d'émigration, leur niveau d'intégration sociale, voire leur existence en tant qu'individu. Il devient pour eux le nouveau repère symbolique de signification de la vie. Effectivement, ceux qui parviennent à des emplois stables, correspondant à leur domaine et niveau de qualification éprouvent un sentiment d'enracinement dans la société canadienne. Puisqu'ils s'y sentent plus ou moins acceptés, ils s'y projettent sur le long terme en mettant sur pied des initiatives qui les attachent encore plus à l'espace, tel que l'acquisition des biens immobiliers. Tassin (2018) affirme que le travail est pour le migrant le centre de la vie en reconstruction. Mais dans la majorité des cas, les attentes et aspirations professionnelles inscrites dans les projets migratoires qui ont d'ailleurs rendu l'acte migratoire pensable et possible, sont loin d'être au rendez-vous. Ils sont plutôt assignés aux emplois les plus pénibles, précaires et dévalorisants (IRIS, 2012); exposés à des traitements discriminatoires et racistes (Kanouté, 2007; Potvin, 2007; Potvin & Lafortune, 2014). Ce traitement affecte inévitablement leur condition de santé mentale et physique. Il représente une source de souffrance sociale qui se cristallise dans leur existence sous la forme d'une « épreuve dépressive » (Otero dans Mercure & Bourdages-Sylvain, 2017). Otero considère la dépression comme une épreuve sociale — et non pas comme simple maladie mentale — dans le sens qu'elle met en jeu des « tensions produites par la forme sociale de l'individualité ordinaire [...] sur chaque individu singulier » (2017, p.231). Il précise que l'univers du travail contemporain est le « lieu typique » de ces tensions du fait de sa centralité dans l'existence sociale de l'individu (p.234). La dépression des migrants haïtiens provient du fait que les projets migratoires ont été construits sans considération des réalités concrètes de la condition migrante.

Les migrants en situation de surqualification et de précarité socioprofessionnelle (emploi non-qualifiés, irréguliers, sous-payés, épuisants, dégradants par rapport à leur niveau de qualification et aux expériences de travail pré-migratoires) sont les plus touchés

par cette épreuve. Celle-ci se traduit généralement par des situations d'anxiété (peur de l'avenir, la peur du jugement d'autrui) et de troubles dépressifs (tristesse profonde, insomnie, épuisement professionnel, fatigue continue et perte d'énergie, perte du plaisir à l'égard de la vie, sentiment de culpabilité pour avoir émigré, faible estime de soi, dévalorisation de soi, pensées suicidaires). Jonise expliquait qu'elle n'arrive pas à dormir malgré des pilules somnifères. Alice, ancienne médecin-psychiatre en Haïti ne s'attendait pas à devoir travailler pendant cinq ans comme préposée aux bénéficiaires après son émigration. Elle avoue que ce « manque de préparation » l'a plongée dans la déception et la dépression. Son mari qui ne pouvait pas supporter une telle situation a préféré retourner en Haïti, avant de revenir au Canada après le séisme de 2010.

Le processus de désillusion transforme profondément la perception pré-migratoire de l'Ailleurs. Pour ces migrants, le Canada n'est plus l'*eldorado* pré-migratoire. La déqualification professionnelle post-migratoire couplée à l'impossibilité de retour produit une incertitude qui pèse lourdement sur leur santé mentale. La difficulté à accéder à des emplois socialement très valorisés dans l'imaginaire du travail en Haïti altère ce que Honneth (2006) appelle l'estime sociale de l'individu :

H : Mais est-ce que tu connais d'autres personnes qui étaient médecins en Haïti, qui immigrèrent ici, et qui n'arrivent pas à avoir un emploi satisfaisant comme toi ?

Alice : Il y en a plein ! D'ailleurs c'est tout le monde qui a laissé le pays. Mais ces personnes coupent tous les ponts avec moi. Elles coupent les contacts avec leurs entourages, parce qu'on a tendance à les juger, à les poser des questions, à les rappeler. Alors qu'elles n'ont pas besoin de ça. Ces personnes, si tu leur demandes une entrevue, elles vont te refuser. Ces personnes ont besoin d'être en paix avec eux-mêmes.

Étant parti pour réussir et s'accomplir, l'échec ne peut pas s'exposer aux yeux de la communauté d'origine. La peur du jugement conduit à l'auto-isolement, qui pourtant, renforce leur vulnérabilité socioéconomique et psychologique. La situation de précarité et de déqualification professionnelle que connaît Marjorie depuis son émigration affecte sévèrement son bien-être psychique et émotionnel :

H : [...], si nous considérons tes expériences de travail, depuis Haïti, tu as travaillé au ministère de la justice comme cadre, après tu as voyagé, tu étais obligée de faire une formation en préposée aux soins, tu as travaillé comme préposée pendant 10 ans environ, c'est comme s'il y a une descente dans ta trajectoire.

Marjorie : Oui oui ! Comme je le dis toujours, il y a une descente à moins 10.

H : Et comment tu vis cette descente ?

Marjorie : Dans un premier temps, je ne pouvais pas accepter cela, du tout ! Du tout ! Hérolé si je te dis des choses qui se sont passées dans mon esprit, tu ne pourrais les imaginer. [...]. Un jour, je sortais d'un métro, [...], j'étais tellement déprimée ce jour-là,

j'avais envie de plonger dans le métro avec les deux enfants. Alors qu'à cette époque, je ne savais pas encore des gens se suicidaient dans les métros. (Silence).

H : À cette époque, tu avais des difficultés à trouver un emploi, ou (...) ?

Marjorie : J'étais à peine venue, à peine ! Je vivais chez quelqu'un. Je faisais les démarches d'immigration avec les enfants. Je faisais des va-et-vient avec eux dans les bureaux, on voulait les voir, les évaluer, etc., avant que le gouvernement m'accorde une aide sociale qui me permettait d'aller louer mon propre logement. Pourtant, j'ai abandonné ma maison en Haïti. (Silence). Comprends-tu ?

Outre la détérioration des conditions de vie et de travail par la rationalité néolibérale (Dardot, 2011), son contexte d'émigration et sa situation familiale adjoints aux pratiques de discriminations systémiques envers les migrants racisés engendrent une situation de précarité et la disqualification socioprofessionnelle. La fuite du désenchantement d'Haïti aboutit à une autre forme de désenchantement. Ceux qui sont parvenu à l'insertion professionnelle éprouvent un sentiment d'intégration sociale qui atténue les effets psychopathologiques de « l'exil intérieur » (Agir, 2011). Le travail constitue pour ces derniers une source de résilience dont les précaires en sont dépourvus.

Or selon Paugam (2012), parce qu'elles expriment un mépris et un déni de reconnaissance sociale, la déqualification professionnelle est une forme systématique de disqualification sociale. Axel Honneth (2006) avance pour sa part que tout déni de reconnaissance, notamment de celle des aptitudes pratiques pouvant contribuer à la société, ne conduit qu'à la dépréciation de soi, voire la haine de soi pour parodier Christophe Dejours (2009). Ce sont ces sentiments qui ont généré cette idée suicidaire chez Marjorie. Après une période d'une relative remontée, elle est replongée dans une situation similaire dix ans après à cause d'un accident de travail. Ayant perdu son autonomie financière, elle survit actuellement aux dépens de ses deux jeunes fils, dont l'un a dû arrêter ses études universitaires pour pouvoir mieux s'impliquer dans l'économie de la maisonnée :

À mon âge, je suis déjà dépendante de mes enfants. Je vis aux dépens d'eux. Mais non, non. Ça je ne peux pas l'accepter. [...] Malgré toutes ces difficultés, je n'ai pas recouru à l'aide sociale. Je trouve que c'est humiliant. Je ne dois pas te cacher ça. [...] J'étais allée demander une aide sociale pendant l'été passé, puisque j'étais en vacances avec les études, c'était avec une résignation. 600 et quelques pias par mois (Rire). C'est une pitance. Je trouve que c'est humiliant, car quand je travaillais, chaque deux semaines je percevais 1200 \$ après taxe. 600 pias c'est frustrant. [...]. Tu vois l'ampleur des responsabilités que je mets sur le dos de mes enfants ! (Silence et petit soupir). Alors, c'est qui me donne tous ces problèmes de thyroïde. Même si je ne me plains pas, je suis stressée on ne peut plus. En moi-même, je sens que je fais de la dépression. Mais je la cache. Je ne dis rien, et j'essaie de fonctionner avec ça. Mais je sais que je suis déprimée. Je sais. Je sais. Et je le sens aussi. Ça a augmenté après la décision du tribunal. La décision du tribunal m'a beaucoup surprise,

elle m'a aussi terrassée. C'est en ce moment que je commençais à perdre de la force, de l'énergie. Je me sens très malade, mais je me bats, je me bats.

Cette honte sociale exprimée ici ne se comprend qu'en considérant son histoire personnelle de vie et les valeurs attribuées au travail dans nos sociétés. Dès l'âge de 16 ans Marjorie avait son autonomie financière et travaillait dans la fonction publique en Haïti. Sa dépendance envers ses fils remet en cause les valeurs de combattivité et de dignité qui guidaient sa vie. Dans l'imaginaire collectif de la société haïtienne, la migration signifie l'amélioration des conditions de vie de l'émigrant. Cette signification met les migrants dans l'obligation de réussite. De plus, la mobilité étant élevée au rang des droits et des libertés individuels, le migrant est sommé de se concevoir comme « entrepreneur de lui-même » (Pieret, 2016, p. 267). Sa réussite (et donc son échec) ne dépendrait que de sa (in)capacité à exploiter rationnellement les opportunités du marché du travail mondialisé. Le sentiment d'échec ne peut que produire de la souffrance.

6 CONDITION MIGRANTE ET SIGNIFICATIONS DU TRAVAIL

Mercure et Vultur (2019) signalent que le rapport au travail varie en fonction des contextes socioéconomiques et culturels des individus. Ce chapitre a pour but d'approfondir l'analyse de la subjectivation du travail amorcée dans le précédent à travers une mise en évidence des particularités des significations du travail pour les migrants haïtiens. Il décrit d'abord la place et les sens du travail dans leur vie. Ensuite j'y analyse les perceptions des migrants de leurs activités professionnelles et la manière dont ces perceptions influent sur leur vie familiale. Et finalement, je décris les différentes finalités que ces individus accordent au travail. Ce tour d'horizon met en évidence la spécificité de l'angle de la signification du travail des migrants par rapport aux salariés ordinaires étudiés par des sociologues comme Mercure, Vultur et Paugam.

6.1 *De la centralité du travail dans la vie des migrants*

À l'instar des recherches de Martuccelli (2006), de Castel (2009) et de Mercure et Vultur (2010, 2020), les entretiens réalisés auprès des migrants originaires d'Haïti montrent que le travail occupe une place centrale dans leur vie. Mais l'expérience de la migration singularise les sens et les significations qu'ils lui attribuent et la manière dont ils s'y engagent et s'y identifient. Ces migrants, surtout ceux qui ont vécu et travaillé le plus longuement en Haïti et qui y sont actuellement en situation de précarité socioprofessionnelle, se réfèrent constamment aux expériences professionnelles et à des valeurs (familiales et culturelles) pré-migratoires pour justifier leur mode d'engagement et d'implication au travail. Provenant d'un pays où le chômage est massif et le système de protection sociale est défaillant, l'accès à l'emploi au Canada représente un privilège social offert par leur pays d'immigration contrairement à leur pays d'origine :

Par rapport à Haïti, c'est différent. Ici, tu as une carte pour travailler, c'est vrai tu dépenses de l'argent, mais tu trouves les services. En Haïti, tu le dépenses, tu ne trouves rien. Ici, si tu es malade, tu peux aller à l'hôpital, [...], tandis que là-bas, il n'y a pas tout ça.

Loulou, père de famille de cinquante-sept ans, agent d'entretien ménager.

Ces propos font référence au contexte d'insécurité sociale pré-migratoire qui hante encore son existence. Avant son émigration, Loulou était travailleur autonome dans le secteur informel et n'avait aucune protection sociale. Du fait de l'insuffisance de son revenu, lui et sa famille étaient financièrement soutenus par des proches qui vivaient déjà au Canada.

Une fois émigré, malgré sa précarité socioprofessionnelle, l'accès au travail lui permet de récupérer son autonomie financière et d'avoir un sentiment de sécurité sociale. Ce sentiment, qui selon Castel (2009), est l'expression de la citoyenneté sociale inscrite au fondement de la démocratie moderne, est pourtant mis en défis par l'organisation du travail en Haïti.

Mais en ce qui a trait à la valeur du travail, la condition migrante semble ne pas avoir d'impact sur le sens que ces migrants lui accordent. Nos entretiens montrent que, comme les salariés ordinaires étudiés par Mercure et Vultur (2020), ces migrants attribuent au travail le sens d'un devoir moral. Quand on aborde avec eux la question des finalités de leur travail, leur première réponse est centrée sur cette « éthique du devoir » (Mercure et Vultur, 2010). Loulou répond par exemple : « *Mon cher, tu dois travailler pour survivre, donc tu travailles !* ». Plutôt que des contraintes liées à la migration, ses propos mettent en évidence le caractère historico-ontologique du travail dans la vie de l'être humain. C'est à cette dimension du travail que Hannah Arendt (1994, p.146) fait référence quand elle écrit que « la nécessité de subsister régit à la fois le travail et la consommation, [...] s'impose à l'homme [au sens d'être humain] par la condition de la vie humaine ». Dans sa forme actuelle d'emploi salarié, le travail symbolise la vie dans son essence pour ces individus.

D'un autre côté, ce discours renvoie aussi à la norme libérale qui valorise l'indépendance et l'autonomie financière et impose la satisfaction des besoins matériels comme une responsabilité individuelle. Les propos de Marjorie évoqués à la fin du chapitre précédent (p.73) mettent en évidence cette « *ethos* de l'autarcie » (Mercure & Vultur, 2010) où l'indépendance économique est centrale pour l'estime de soi de l'individu. Alice dit par exemple qu'elle travaille parce qu'« Ici, on me demande de travailler, de payer les impôts, d'avoir un plan de pension ». Plus loin, elle précise que son implication dans le secteur de la santé est sa manière de contribuer à cette société qui l'a accueillie. Comme pour Loulou, le travail est revêtu d'une obligation morale par laquelle ces migrants s'engagent délibérément à fournir leur force de travail comme contribution pour bénéficier d'un ensemble de droits et de services sociaux. Il est donc perçu comme un devoir envers soi-même et envers la société. Cette « éthique du devoir », encore largement répandue dans les sociétés occidentales, fait aussi du travail une « source d'expérience morale positive » (Mercure, 2020, p.46) pour ces migrants.

Toutefois, il paraît que la condition migrante rend cette éthique plus forte chez ces migrants que les salariés ordinaires. En plus de la norme sociale « de se suffire à soi-même et d’assumer ses responsabilités » (Mercure & Vultur, 2010, p. 136), Abdelmalek Sayad pense qu’il représente pour les migrants la condition d’exister dans leur société d’installation en tant que non-nationaux, parce que dans l’imaginaire de la migration « un immigré, c’est fait pour travailler²³ » (Sayad, 1999, p.77). Cette assimilation du migrant au labeur est une forme de pression sociale qui pèse sur son engagement au travail. Le migrant se doit de travailler non seulement pour sa survie, celle de sa famille et de ses proches non-migrants, mais aussi pour prouver son utilité sociale à sa société d’installation et du coup se défaire des perceptions stéréotypées (parasite, paresseux) Sayad (1999) qui existent à son encontre. C’est pourquoi le chômage est perçu et vécu négativement. Le cas de Marjorie montre que la condition migrante conditionne l’engagement au travail et la perception de la précarité socioprofessionnelle. L’aide sociale allouée au sans-emploi n’est pas conçue comme l’expression de la solidarité collective contrairement à ce que pense Castel (2009), mais comme une aumône, tout au moins démeritée par le fait d’être migrant. Il s’agit d’une intériorisation de l’assimilation au labeur dont parle Sayad (1999).

6.2 *Déqualification professionnelle et identification au travail*

Tous les participants qui ont eu des formations et des expériences de travail pré-migratoire ont subi l’épreuve de la déqualification professionnelle après leur émigration, mis à part Oreste qui avait d’abord vécu et fait des études supérieures au Québec et qui était retourné en Haïti avant repartir définitivement (Voir *Tableau 1*, pp.31-32). La migration entraîne une perte des statuts sociaux et symboliques et des relations socioprofessionnelles associés aux activités de travail pré-migratoires. Vu la place du travail dans la constitution de l’identité sociale de l’individu (Gaulejac, 2009), cette disqualification sociale (Paugam, 2012) ou ce déni de reconnaissance sociale (Honneth, 2006) entraîne une « perte de soi » (Linhart, 2002).

²³ Cette citation est le propos d’un migrant algérien qui a été évoqué par Abdelmalek Sayad (1999) pour traduire la perception sociale – et aussi la perception de soi- de ces individus dans la société française.

Toutefois, les individus concernés par ce déni mobilisent souvent leurs ressources pour transformer leurs situations en motifs de reconstruction identitaire (Honneth, 2006). Dans le cas de ces migrants, la disqualification socioprofessionnelle est consubstantielle d'un refus d'identification aux « sales boulots » (Seiller & Silvera, 2020). En apparence, ce refus s'exprime par un souci d'insertion professionnelle. Pendant qu'ils effectuent des emplois dégradants pour assurer leur survie au début de leur carrière post-migratoire, ils cherchent aussi des emplois qui correspondent à leurs domaines et niveaux de qualification, et (re)font d'autres formations professionnelles en réajustant leurs projets et leurs aspirations en fonction des réalités de la condition migrante une fois sur place. Dans le fond, ces stratégies d'insertion professionnelle expriment l'aspiration à une autre place dans la société et sont inscrites dans un cadre global de reconstruction progressive de leur identité sociale. Il s'agit donc d'une quête de reconnaissance sociale (Honneth, 2006).

Après de longues périodes de luttes pour l'accès aux emplois socialement valorisés, certains migrants parviennent à des situations socioprofessionnelles jugées acceptables. La socialisation socioprofessionnelle pré-migratoire, plus spécifiquement les formations, les expériences de travail et surtout l'imaginaire du travail dominant en Haïti qui valorise les professions dites intellectuelles par rapport à celles dites manuelles, constituent les principales aunes de définition de cette acceptabilité. Sur le plan post-migratoire, celle-ci est jaugée en fonction du salaire et surtout de l'adéquation entre les diplômes et les activités de travail. Ces critères sont insérés dans les attentes et les projets migratoires depuis le pays d'origine. Quand les situations d'emploi ne correspondent pas à ces attentes, les migrants aspirent à les améliorer soit par la quête active de promotions, des (nouvelles) formations ou le changement d'emploi ou systématiquement de carrière. C'est le cas de Manès, du haut de sa quarantaine et avec ses deux diplômes de premier cycle, qui ne parvient pas (encore) à trouver un emploi correspondant à ses diplômes universitaires et qui retourne au collège pour faire une étude collégiale en technique de réadaptation et justice pénale; ou encore de Marjorie, quinquagénaire, qui fait des études en administration des affaires. Dans certaines situations comme celle de Loulou (57 ans) et qui a encore des enfants à charge et plusieurs personnes à aider en Haïti, il s'agit plutôt d'une résignation à effectuer ses emplois dégradants en attendant sa retraite. Ces différents rapports au travail engendrent plusieurs ordres d'identification au travail.

Le premier ordre mis en évidence par nos participants est une situation de forte identification au travail. Cette situation concerne ceux qui sont parvenus à des emplois stables et valorisés et qui éprouvent un important niveau d'épanouissement socioprofessionnel. C'est le cas de David, maître en études internationales et qui a une dizaine d'années d'expérience de travail dans la coopération internationale Nord-Sud. La source de sa satisfaction provient à la fois des activités de travail en elles-mêmes, de leur adéquation à son domaine et niveau de qualification, des conditions de travail, de la qualité de ses relations avec ses collègues et de la coïncidence de ses valeurs avec celles de son employeur (une ONG internationale décrite comme progressiste). Si l'on se réfère à Paugam (2000), cet ordre d'identification intègre l'*homo faber*, l'*homo sociologicus* et l'*homo economicus*. Le travail lui permet de répondre à ses besoins matériels, de construire un réseau social, de s'accomplir, de se réaliser et d'exprimer son individualité. Mercure et Vultur (2010) qualifient cette situation d'équilibre où « le travail se présente comme une sphère d'activité tout aussi significative que les autres qui façonnent son existence et qui contribue à sa réalisation personnelle » (p.159) d'*ethos* égotéliste.

Le second ordre est une situation le migrant s'identifie aux activités de travail tout en se distanciant de son employeur. Ce mode d'identification est présent chez les migrants qui sont satisfaits de la nature de leurs activités et des conditions de travail, mais qui ressentent des formes d'injustice liées aux pratiques de discrimination vécues et/ou observées dans leur espace de travail et dans la société canadienne en général :

Alice : J'ai choisi le nursing une façon de ne pas oublier ce que j'ai appris dans la médecine. Le nursing me permet de refaire l'anatomie, de refaire la physiologie, les pathologies, etc. [...], je donne des soins infirmiers, mais je n'oublie pas la médecine. C'est-à-dire n'importe quand je retournerais en Haïti, je suis toujours médecin. On est médecin à vie. Je ne le suis pas ici au Canada, mais je le suis dans mon pays. Si mon pays allait bien, j'allais juste y retourner, ouvrir une clinique pour y travailler. [...].

H : Est-ce que cela n'arrive pas parfois que dans ta pratique, le médecin qui est en toi empiète sur l'infirmière ?

Alice : Non non ! Il n'y a pas ça ! Je fais ce que j'ai à faire. [...]. Le médecin est là pour prescrire, maintenant j'arrive à comprendre ce que j'avais l'habitude de demander aux infirmières de faire, des choses que je ne faisais pas et que je pensais ne jamais faire. [...].

H : Alors, tu fais ce qu'on te demande de faire en tant qu'infirmière ?

Alice : Voilà ! Je ne fais rien d'autre que ça. [...].

H : Ok. Je comprends. [...], mais c'est comme si au fond de toi, il y a deux statuts, (...)

Alice : Disons un seul, il n'y a pas deux. Parce que l'autre est mort depuis 15 ans, ça fait 15 ans que je suis ici. [...]. Il ne meurt pas totalement, il est dormant. Et il dormira toujours, parce que je n'en ai pas besoin pour fonctionner.

Alice, quadragénaire divorcée et célibataire, ancienne médecin-psychiatre en Haïti, infirmière cumulant deux emplois dans la région d'Ottawa-Gatineau.

Alice a perdu le statut socioprofessionnel de médecin acquis en Haïti et a été obligée de travailler comme préposée aux bénéficiaires pendant cinq longues années. Actuellement, elle est satisfaite de ses conditions de travail et de ses relations sociales au travail. Toutefois, la non-reconnaissance de son diplôme pré-migratoire est vécue comme une injustice sociale fondée sur le racisme. Le refoulement de son identité de médecin (la plus prestigieuse) dans sa vie intérieure, et paradoxalement sans que celle-ci ne s'ingère dans sa pratique d'infirmière, conduit à une situation d'ubiquité identitaire qui entrave sa satisfaction et son identification au travail. En dépit du fait qu'elle soit fière de son statut actuel d'infirmière, la disqualification socioprofessionnelle qu'elle a subie empêche son plein épanouissement au travail. C'est aussi la situation d'Oreste et de Jasmine (voir *Tableau 1*, pp.31-32) qui sont très satisfaits de leur emploi, mais qui critiquent les formes dissimulées de discrimination raciale envers les migrants racisés dans la société. Dans leur cas, contrairement à ce que pense Serge Paugam (2012), l'insertion professionnelle ne s'accompagne pas du sentiment d'intégration sociale. Les expériences de xénophobie, de discrimination et de racisme vécues notamment dans le milieu du travail sont vécues comme ce que Michel Agier (2010) appelle des formes d'indésirabilité et de rejet dans la société canadienne.

Le dernier ordre d'identification qui ressort des entretiens est une désidentification totale au travail, où le soi du migrant est séparé de son activité professionnelle. Cette situation de dissonance est présente chez les migrants surqualifiés comme Manès qui sont en situation de précarité socioprofessionnelle. Ces migrants ont plutôt tendance à s'identifier aux expériences pré-migratoires que celles du présent. Avant son emploi actuel, Junior a connu plusieurs années d'expérience dans les emplois atypiques qu'il décrit comme pénibles et dévalorisants. Dans ce contexte, ce n'était ni l'activité de travail, ni la qualité de la relation de travail, ni la recherche de reconnaissance qui justifiaient son engagement au travail, mais uniquement le revenu. Dans la perspective de Mercure et Vultur (2010), cette forme d'orientation où le travail représente « un moyen pour parvenir à des fins extérieures au travail » (p.151) et permet à l'individu de maintenir la fierté de

l'autonomie financière est une symbiose des *ethos* utilitariste et autarcique. Cette primauté de l'*homo economicus* (Paugam, 2000) s'explique par le fait qu'il avait une situation socioprofessionnelle pré-migratoire valorisante et que ces « sales boulots » (Seiller & Silvera, 2020) ne correspondaient pas aux attentes et aspirations inscrites dans ses projets migratoires.

6.3 Les finalités du travail pour les migrants

Vu la centralité du travail dans la vie de l'individu (Martuccelli, 2006 ; Castel, 2009 ; Mercure & Vultur, 2010), les modalités de rapport au travail ont des impacts sur ses conduites dans les autres sphères de la société. Pour comprendre la vie hors du travail, Mercure et Vultur (2010, 2019) questionnent les finalités que celui-ci attribue au travail. Les analyses que nous venons de faire sur les modes d'identification au travail des migrants mettent déjà en évidence certains traits des finalités attribuées à leurs activités professionnelles. Nous venons de voir que dans les situations de désidentification causées par la déqualification et la précarité socioprofessionnelles, le travail est revêtu d'une fonction purement instrumentale (*ethos* utilitariste et autarcique), alors que dans les situations d'identification marquées par l'*ethos* égotéliste (Mercure & Vultur, 2010), une fonction de sociabilité s'ajoute à sa nature économique. Il s'agit maintenant de rendre compte des finalités hors du travail.

6.3.1 Styles de vie et pratiques de consommation en contexte de migration

Le rapport au travail implique un style de vie et un mode d'existence dans la société (Mercure & Vultur, 2010) en fonction desquels émerge un rapport avec les biens matériels. Pour François Gauthier (2014), la consommation est une production symbolique qui met en jeu des statuts sociaux et des significations culturelles où s'expriment des subjectivités. C'est pourquoi les différentes finalités du travail, notamment les modes d'utilisation des revenus par les migrants sont fortement influencés par la socialisation transnationale qui structure leur existence.

Ontologiquement, la finalité première du travail est la satisfaction des besoins matériels d'existence (Arendt, 1983). Pour tous les participants, la satisfaction de ces besoins représente la principale finalité du travail. Ainsi, ils évoquent la nécessité de se

nourrir, de s'habiller, de se loger et de chauffer le logement, de payer l'électricité et le transport. Toutefois, la manière de les satisfaire varie en fonction de leurs situations socioéconomiques. Chez ceux de la classe populaire (voir *Tableau 2*, p.50), la prépondérance du logement et de l'alimentation dans leur budget montre qu'ils sont effectivement inscrits dans une logique de subsistance :

[...], quand tu fais un seul [emploi], ça ne te permet pas de couvrir tous tes besoins. Il faut payer le loyer, les assurances, etc., aussi les familles en Haïti qui ont l'espoir sur toi. [...]. Mais avec le salaire minimum, vraiment (silence), vu les dépenses que tu as à faire, tu ne tires pas un grand profit qui te donnerait une satisfaction de ton travail. Pour être satisfait, tu devrais pouvoir avoir quelque chose à la banque, une petite maison, une petite voiture, disons une bonne voiture que tu pourrais payer convenablement.

Loulou, agent d'entretien ménager dans une multinationale et dans un restaurant.

La taille de sa famille (quatre enfants à charge) et la précarité des conditions de travail le mettent dans l'obligation de cumuler deux emplois. Ce faible revenu et la nécessité de survie réduisent leur accès aux biens matériels symboliques. Cette famille vit au 9^e étage d'un appartement à Gatineau. Le salon où j'ai été reçu pour l'entretien se fusionne avec la salle à manger, et il y avait dans un coin un ordinateur de bureau sur une petite table. Dans cet espace, il y avait deux sofas, une table avec quatre chaises aux alentours, sur lesquels sont jonchées des affaires diverses d'un jeune enfant atteint d'un trouble neuro-développemental. Toutefois, les biens et le style de vie (voyages touristiques, voiture de marque, épargne bancaire, maison) que Loulou désire sont ceux généralement accessibles aux classes moyennes. Olivier Galland et Yanick Lemel (2018) rapportent que certains auteurs considèrent cette tendance de rapprochement des goûts, des styles et des pratiques de consommation des différentes classes sociales comme un processus de moyennisation des sociétés occidentales. Pour sa part, Philippe Coulangeon (2004, p.65) en distingue trois grands cadres interprétatifs :

La première est fondée sur un modèle utilitariste, selon lequel l'éclectisme des goûts et la variété des pratiques s'inscrit dans une logique de maximisation de ressources sous contrainte de rareté. La deuxième correspond à un modèle structural, dans lequel le penchant pour l'éclectisme s'interprète comme un effet de la composition du réseau relationnel. La troisième correspond plutôt à un modèle dispositionnaliste, qui se situe plus nettement dans la filiation de la sociologie de Bourdieu, et selon laquelle la position sociale engendre des dispositions culturelles déterminées.

L'hétérogénéité des conditions matérielles d'existence de nos répondants (voir *tableau 2*, p.50) nous permet de réfuter sans difficulté la perspective de la moyennisation des conditions de vie. Du point de vue de la société d'immigration, les pratiques culturelles et

de consommation de ces personnes ne peuvent pas être réduites à une position sociale spécifique dans la société canadienne. Ce sont plutôt les appartenances sociales et les valeurs culturelles pré-migratoires qui orientent les aspirations et les pratiques de consommation. La tendance au rapprochement met plutôt en évidence une attitude éclectique favorisée par les médias de masse (Coulangeon, 2004) par laquelle ces migrants recherchent de la reconnaissance sociale – surtout dans un contexte de discrimination et de disqualification sociale- et à recomposer leur réseau relationnel dans leur société d’immigration.

En effet, dans la société haïtienne, les biens matériels comme des voitures de marque et la propriété foncière sont des symboles de prestige. En tant qu’originaire d’Haïti, à côté de la fonctionnalité de base de ces biens, leur désir est aussi l’expression d’une logique identitaire et de significations sociales (Gauthier, 2018), en fonction de laquelle ces migrants cherchent à se construire une image positive et adéquate à la représentation sociale du « diaspora » dans son pays. Cette signification culturelle persiste après l’émigration. La procuration de ces biens symbolise la réussite sociale vouée à l’émigration, et par-là confère une image positive au sein de la communauté haïtienne au Canada et en Haïti.

D’un autre côté, les cadres de la classe moyenne et la couche qualifiée de la classe populaire (voir *tableau 2*, p.50) ont un meilleur accès à ces biens matériels symboliques. Concernant la propriété foncière qui est plus difficilement accessible, ceux qui ne l’ont pas encore l’inscrivent dans un projet de court terme :

Pour le moment, je suis en route pour une promotion dans mon travail. Je travaille bien. Je fais de beaux shifts. Ils apprécient ça. Je suis sur la voie de passer de l’étape de représentant à celle de spécialiste. [...]. Comme je te disais, c’est une très bonne compagnie, je ne souhaite pas la quitter pour le moment. « Si m te ka menm koule, m bouje m fè 20 tan m lan anndan l san m pa menm bezwen trakase ko m²⁴, (...) », je ne voudrais pas travailler pour plusieurs compagnies non plus. L’objectif est de « spend » 20 ans ici, faire de l’économie pour acheter une maison pour laisser aux enfants et à ma femme.

Junior, père de famille de 27 ans, employé d’une compagnie d’assurance à Ottawa.

Junior explique que son revenu suffit à peine à couvrir les dépenses quotidiennes et à faire un « petit saving » destiné à l’achat d’une maison. Malgré ses responsabilités familiales, il est aussi enclin aux voyages et aux sorties en groupe comme David et Mimose qui n’ont

²⁴ Si je pourrais me cacher et bouger là-dedans pendant 20 ans sans me casser la tête, (...).

pas ces contraintes. Par ailleurs, ce témoignage — y compris celui évoqué au chapitre précédent — montre que les logiques de consommation sont associées à de forts investissements et implication au travail. De par ces biens auxquels il aspire et vu les difficultés d'accès à l'emploi auxquelles sont confrontés les migrants racisés, il se doit de « travailler bien » et de faire de « beaux shifts ». Par sa stratégie de « koule²⁵ » pour pouvoir « bouje²⁶ », il met en évidence son consentement à la soumission, à la compromission et à l'adaptation aux normes managériales, mais aussi des efforts pour canaliser la concurrence instituée entre les salariés à l'intérieur de l'entreprise à son profit. Oreste, l'exprime à travers la stratégie du « politiquement correct » que le migrant doit adopter comme logique d'action. Loulou et Jasmine font tout ce qui dépend d'eux pour éviter des conflits avec la hiérarchie. Ces stratégies de « koule » qui permettent aux migrants d'atteindre des avantages matériels hors du travail constituent des formes d'expression du sentiment de précarité et d'insécurité sociale, mais aussi de la transformation du salarié migrant en « entrepreneur de soi » (Boyer dans Mercure & Vultur, 2017).

6.3.2 Le travail : un facteur de sociabilité ?

Des chercheurs comme Danièle Linhart (2002) et Christophe Dejours (2009) avancent que le travail est un facteur de sociabilité et de civilité. En voulant comprendre en quoi l'accès à l'emploi l'est pour les migrants internationaux, notre enquête révèle que dans une société à forte immigration comme le Canada, le travail ne remplit pas toujours cette fonction non pas en raison de la transformation de l'organisation du travail et son intensification comme le postulait Robert D. Putnam dans son livre *Bowling Alone* (2000) (Attali & Bonvicini, 2009), mais fondamentalement à cause des différences et des tensions socio-ethniques qui existent dans l'espace du travail.

Pour une première catégorie, malgré son caractère arbitraire et intensif, c'est-à-dire à l'encontre de ce que dit Robert Putnam, le travail représente un lieu de réseautage socio-affectif. Par exemple, tous les amis actuels de David sont issus de son réseau professionnel. Le travail lui procure des relations tellement fortes que des collègues ont organisé une fête

²⁵ Du créole haïtien, ce verbe peut se traduire par « se faire oublier ».

²⁶ Le verbe « bouje » dans le créole haïtien est l'équivalent de bouger en français.

dans un cadre hors-travail lors de son dernier anniversaire. Vu sa forte identification à ces activités professionnelles, le travail est pour lui un lieu d'appartenance qui permet d'affirmer son identité sociale (Mercure & Vultur, 2010). Alice déclare clairement que le travail occupe une place importante « parce que c'est lui qui me permet de me socialiser, il m'évite de trop réfléchir, il me permet aussi de n'être pas tout le temps à la maison et d'être toujours occupée ». Dans le cas de ces deux migrants, Linhart a raison de dire que le travail représente un « lieu où se tissent des rapports sociaux importants, [...] où s'expérimentent des formes de solidarité, de sociabilité et de convivialité » (Linhart, 2002, p. 19). Il permet à ces migrants de surmonter les épreuves de déracinement et de désaffiliation communautaire produites par l'émigration (Tassin, 2018) et de construire progressivement un réseau socio-professionnel. En ce sens, il est au cœur de la contrainte de resocialisation [tardive] post-migratoire (Agier, 2011).

Il existe un deuxième cas de figure qui ressort des entretiens que l'on pourrait qualifier d'interaction socioprofessionnelle méfiante. Cette relation de travail est décrite comme un jeu d'interaction dans lequel les migrants réagissent en fonction d'un ensemble de codes communs inscrits dans des cadres symboliques informels, et aussi à partir d'une évaluation individualisée des attitudes des collègues de travail. La stratégie du « politiquement correct » utilisée par Oreste comme mode de gestion des conflits peut être considérée comme une première illustration. Ce dernier explique que le migrant noir se doit d'être prudent dans ses propos et ses agissements dans l'espace de travail pour éviter de confirmer les stéréotypes racistes qui les concernent, notamment les caractéristiques de colérique, violent et de paresseux. La méfiance consisterait alors à projeter une apparence « sociable » et à dissimuler ses frustrations et sa colère en vue de son acceptation sociale dans cet espace. L'interaction méfiante prend une autre forme importante dans les relations de travail. Celle-ci est illustrée avec sagacité dans ces propos de Junior :

[...], d'ailleurs je ne parle même pas facilement aux gens. Je ne fais que faire mon travail. Je ne suis pas là pour chercher des amis. Je suis là pour faire un job, [...]. Mais je suis cool avec tout le monde. Si la personne est cool avec moi, je le suis avec elle aussi. Si elle prend sa distance, je prends la mienne aussi. Au travail, il y a des blancs qui ne parlent jamais avec nous. Ils ne nous disent même pas bonjour. Moi aussi je ne leur salue pas. Parce que la personne me montre qu'il n'a pas besoin de lien avec moi, moi non plus je ne le cherche pas. Il y avait un gars qui était super cool, il s'appelait Nicolas. Il aimait beaucoup le jeu vidéo. Il me donnait des bandes dessinées à regarder, des choses à

télécharger. Il est aussi blanc, mais il avait un comportement différent des autres. Il est super cool. Nous jasions ensemble parfois. Il fait son travail aussi. Je lui parlais quoi !
Junior, 27 ans, alors agent d'entretien d'avions à l'aéroport d'Ottawa, diplômé en administrations des affaires, actuellement employé d'une compagnie d'assurance.
Étant préalablement conscient des tensions socio-ethniques qui existent dans le milieu du travail, Junior ne le conçoit pas comme un lieu de « socialisation » au sens où l'emploie Alice. Des relations sociales se créent, mais de manière spontanée. L'évolution de sa situation socioprofessionnelle contribue à cette amélioration. Quand il était dans cet emploi non-qualifié à l'aéroport en compagnie de personnes peu scolarisées, le fait qu'il faisait des études collégiales et aspirait à aller à l'université représentait déjà un enjeu de distanciation sociale. L'amélioration de ces relations dans son emploi actuel produit une certaine satisfaction au travail malgré le dégoût pour les activités de travail. Alice, ancienne médecin-psychiatre en Haïti racontait qu'elle ne se faisait pas d'amis dans l'espace de travail quand elle travaillait comme préposée aux bénéficiaires du fait du faible niveau de scolarisation de ses collègues, bien que majoritairement des migrants comme elle et qui se moquaient de son diplôme de médecine. Cette situation socioprofessionnelle l'a conduite à un auto-isollement qui fut surmonté grâce à sa rentrée à l'université et au début de sa carrière d'infirmière. L'hétérogénéité des trajectoires socioprofessionnelles représente ainsi un autre enjeu de distanciation sociale.

Dans certaines situations, la sociabilité est plutôt bloquée par un ensemble d'autres réalités objectives de la condition migrante telles que les barrières linguistiques et les différences culturelles et socio-ethniques. Les difficultés linguistiques qui sont surtout rencontrées quand les migrants sont nouvellement arrivés représentent un obstacle majeur à la construction des « liens sociaux forts » (Linhart, 2002). Quant à la diversité ethnoculturelle, le clivage est beaucoup plus manifeste :

Quand je travaillais en Haïti, j'avais l'une de mes collègues, nous avions presque le même âge, nous étions des amies, de très bonnes amies à un point tel que nous faisons des programmes (fêtes) chaque week-end. Ici, les seuls collègues avec qui je fais ces activités sont ceux qui ne sont pas blancs (Rire). Tu vois ce que je veux dire ? Je pense qu'en terme culturel, je ne me retrouve pas vraiment avec les canadiens blancs, nous n'avons pas les mêmes intérêts, nous ne voyons pas le monde de la même façon.

Jasmine, quadragénaire, traductrice dans une institution parapublique à Ottawa.

Des migrants ont tendance à chercher dans leur société d'immigration des éléments familiers à leur culture d'origine. Selon Audebert et Ma Mung (2007), ce comportement traduit une quête de rencontre sociale. Les expériences socioprofessionnelles pré-

migratoires sont ainsi mobilisées comme repère symbolique à partir duquel ils subjectivent la relation du travail post-migratoire. Des valeurs culturelles d'Haïti ancrées dans des pratiques de solidarité et de convivialité se heurtent ainsi à des attitudes et comportements individualistes marquant la relation de travail au Canada où des altérités se confrontent et se nient. Le souci de rencontre sociale (Audebert & Ma Mung, 2007) inscrit le migrant dans une logique de repli sur soi qui défie la fonction socialisatrice du travail.

6.3.3 *Le travail : un médium de solidarité familiale et intergénérationnelle*

L'éthique du devoir attribuée au travail réside en partie dans le fait qu'il permet au migrant d'assumer un ensemble d'obligations morales qui lui sont incombées en tant que « diaspora ». Dans l'imaginaire migratoire haïtien, les migrants ont, à côté des responsabilités envers leur famille sur place, une obligation morale de solidarité envers les familles et les proches non migrants. La diaspora haïtienne contribue ainsi à une échelle de 27 % du PIB de son pays (Doura, 2012). Cette contribution passe dans ses implications dans diverses activités communautaires et entrepreneuriales, et surtout la solidarité familiale et intergénérationnelle. Contrairement à ce que laisse croire le discours dominant, celle-ci ne se résume pas au transfert d'argent. Elle se manifeste dans plusieurs pratiques de « *care* » (Zielinski, 2010). Toutefois, malgré la diversité des configurations, ces pratiques maintiennent un fondement moral commun qui est celui d'un devoir de solidarité.

Ce devoir varie en fonction de l'origine familiale des migrants et des situations socioprofessionnelles de leurs proches non-migrants. Ainsi, il est plus pressant chez ceux qui proviennent des classes populaires haïtiennes et s'affaiblit à mesure que la situation socioéconomique des familles d'origine s'améliore. Paradoxalement, les migrants issus de ces classes sont ceux qui se trouvent dans les situations de précarité socioprofessionnelle. Loulou raconte qu'il a beaucoup de personnes à soutenir financièrement en Haïti, autant que son revenu le permet. Étant fils unique et orphelin, Junior ne sent pas ce devoir de transferts réguliers d'argent en Haïti. Mais il contribue sporadiquement à la survie de sa famille élargie et d'autres proches, tout en s'assurant de ne pas alimenter la « mentalité assistanciale » envers la diaspora. Il ne soutient que des petits projets comme l'émigration vers la Caraïbe, des petits commerces et des frais scolaires annuels. Le « diaspora » est une béquille pour les « immobilisés involontaires » (Carling, 2002).

D'un autre côté, les migrants comme David dont les parents sont respectivement ingénieur et architecte et Jasmine dont les siens sont médecins — y compris sa sœur cadette — se réjouissent de ne pas avoir cette charge financière, en raison du fait que la situation socioprofessionnelle de leurs proches non-migrants garantit leur autonomie financière :

H : Et sur le plan économique, as-tu des relations d'aide des gens en Haïti ?

Jasmine : Non (rire). C'est ma chance. Je considère ça comme une chance et un privilège parce que je n'ai pas d'obligation de le faire. Mais ma réalité n'est pas celle d'autres gens qui doivent de le faire. Ma mère est en retraite (elle fait signe de guillemet avec les doigts), mais elle n'a aucun fonds de retraite. Si elle est avec moi ici, ma petite n'est pas obligée de contribuer, et quand elle est avec ma petite sœur je ne suis pas obligée non plus.

H : Quand tu dis que ta mère est en retraite, cela impliquerait qu'elle a un fonds de retraite. Et ce n'est pas le cas ?

Jasmine : Oui, une retraite à l'haïtienne. Mais, elle a eu la chance de commencer à construire sa maison. Ma petite sœur vit dans cette maison, et elle s'en charge. [...]. Étant donné que ma petite sœur est censée être l'unique personne qui vit en Haïti, et les autres cousins et cousines sont déjà au Canada et aux USA, donc je n'ai pas cette obligation. Puis tout le monde est adulte, on doit se débrouiller !

Si elle est épargnée de l'obligation de transférer régulièrement en Haïti, ses responsabilités envers sa mère n'en sont pourtant pas des moindres. Dans le contexte de défaillance du système de protection sociale, sa mère n'a aucun fonds de retraite. Elle vit actuellement aux dépens de ses deux filles. Elle passe la moitié de l'année au Canada, l'autre en Haïti. Et chacune de ses filles se charge de ses besoins quand elle est leur côté respectif sans nécessairement lui donner de l'argent. Ce partage des charges de la vieillesse de leur mère par ces deux sœurs est aussi une forme de solidarité intergénérationnelle.

Pour ceux qui sont d'origine paysanne comme Manès et Oreste, cette obligation est plus pressante en raison de la précarité des conditions de vie de leurs parents :

H : Et par rapport à tes proches qui sont restés en Haïti ?

Manès : Oui, j'en ai. Mais actuellement, j'ai seulement un grand frère et une grande sœur en Haïti. [...], mes parents sont là-bas aussi. J'irai en juillet prochain passer une semaine avec eux. [...]. C'est mon devoir de subvenir à leurs besoins. Pour le moment, nous payons une personne pour prendre soin d'eux, car ils ne peuvent rien faire. Ils sont dans une maison familiale, moi et ma sœur qui est en Florida, nous leur envoyons des provisions régulièrement : du riz, pois, savon, etc.

H : Alors tout le monde y contribue ?

Manès : Oui. Chacun envoie quelque chose. Par exemple, la semaine passée, je viens d'envoyer 500 \$ pour eux. Quant à ma sœur qui est à Montréal, elle va chaque année en Haïti, et elle passe un mois. Elle dit que c'est seulement ce qu'elle peut leur offrir, passer du temps avec eux, les doucher, prendre soin d'eux avant leur mort. Tu comprends !

Manès, 46 ans, chauffeur à temps partiel dans une compagnie de transport privé et une autre de livraison de nourriture, encore aux études.

Malgré sa précarité socioprofessionnelle, Manès doit nécessairement contribuer financièrement à la survie de ses parents qui, explique-t-il, se sont sacrifiés dans l'élevage et l'agriculture pour le « leve ». Cette forme de solidarité intergénérationnelle est très valorisée et valorisante dans la société haïtienne. La notion de « leve pitit » [élever des enfants] charrie d'ailleurs tout un imaginaire de combattivité et de sacrifices réalisés par les parents des milieux populaires pour la réussite de leurs enfants. Ces propos d'Oreste sont encore plus profonds :

[...], je sens que j'ai une responsabilité d'aider mes parents. Parce que, ils vivent dans un pays où c'est différent d'ici. L'unique ressource de ces personnes, c'est leur force physique, elles n'ont pas d'argent à la banque, c'est-à-dire le jour où elles n'ont plus cette force pour travailler, (...). [...]. Effectivement, avec mon argent, je dois m'aider moi — même, ma femme et mon fils. [...], sans considérer cet aspect, la première autre chose que j'ai à faire est d'aider mes parents.

Vu la quasi-inexistence des politiques sociales pour les personnes âgées issues des milieux populaires en Haïti, il est un devoir moral de soutenir « ces parents qui ne savent ni lire ni écrire, et poursuit-il, qui ont scolarisé leurs enfants » avec leurs propres moyens. Souvent ces derniers vont encore jusqu'à investir dans les projets migratoires de leur progéniture en cas de difficulté d'insertion à l'emploi. Comme au Sénégal, (Mondain et al., 2012), ces pratiques s'enracinent dans les traditions culturelles d'Haïti, où des valeurs altruistes sont jointes à une éthique de réciprocité pour donner un fondement moral aux solidarités familiales, notamment envers les parents. Cette norme culturelle se traduit dans cet adage qui stipule que « Pitit se baton vyeyès²⁷ ». À côté de leur nécessité de survie et de la perception qui les assimile au labeur (Sayad, 1999), la précarité socioéconomique des proches non-migrants représente donc une autre forme de contrainte qui influe sur l'engagement au travail de ces migrants.

6.4 Rapport au travail et rapports familiaux en contexte de migration

Le phénomène de la traite d'esclave a transporté des traits importants des rapports familiaux africains en Haïti (Kuyu, 2004). La plupart des recherches sociologiques et

²⁷ Celui-ci met en évidence la quasi-inexistence des politiques de sécurité et de protection sociales en faveur des personnes âgées issues des classes populaires. Il peut se traduire littéralement comme suit : « Les enfants représentent le bâton qui aide les personnes âgées à rester debout et à circuler ».

anthropologiques sur la famille soulignent le maintien dans la société haïtienne de la logique communautaire — dans une forme de maisonnée élargie — et l’existence de plusieurs niveaux de matrifocalité et de patrifocalité (Deronceray, 1979 ; Kuyu, 2004). Dans les régions rurales où les formes d’union informelle comme le placage²⁸, le concubinage et la polygamie sont très répandues, « la maisonnée est à tendance matrifocale à cause du rôle imprécis et évasif de l’homme, de son irresponsabilité » ; tandis que les familles urbaines sont plutôt fortement marquées par une structure nucléaire, et des unions monogamiques et patrifocales (Deronceray, 1979, pp. 32-33). Selon une enquête réalisée en 2012 par l’Institut Haïtien de Statistique et d’Informatique (IHSI) en partenariat avec la Banque Mondiale (BM), parmi les personnes en couple en Haïti, « 19,1 % sont placés ; 16,1 % sont mariés et 4,8 % sont en union libre » (IHSI/BM, 2012, p.46).

Depuis la fin du 20^e siècle, Hubert Deronceray (1979) constatait des changements substantiels dans les rapports familiaux des centres urbains en Haïti, exposés « aux valeurs modernistes de l’Occident » et des contraintes du marché du travail (p.48). Plus tard, ce constat a été fait par Ulrick Beck (2001) qui observait les effets de l’organisation néolibérale du travail sur les vies de famille dans les sociétés occidentales. La migration représente aussi un des facteurs qui influence les dynamiques familiales et les rôles sociaux de sexe dans le contexte de mondialisation actuelle (Hernandez, 2007). Plus près de nous, Gaulejac (2009) note une si grande prégnance de l’idéologie managériale dans la vie humaine que même la famille est désormais soumise à ses logiques. Si chaque mode de rapport au travail est associé à un mode de vie hors-travail (Mercure & Vultur, 2010), comment celui des migrants influe-t-il sur leur vie de famille ? Comment leurs vies de famille évoluent-elles d’Haïti au Canada ? Comment s’articulent-elles dans la condition migrante et dans le rapport salarial contemporain ?

6.4.1 Rapport au travail et vie de couple

Deronceray (1979) signalait déjà les mutations provoquées par l’exode rural, l’augmentation de l’investissement des femmes dans les activités professionnelles et

²⁸ Le placage est une forme « d’union matrimoniale non-officielle qui implique une ou plusieurs femmes sous la dépendance d’un seul homme, et qui peut être considérée comme un mariage coutumier [répandu dans les sociétés traditionnelles d’Afrique] » (Kuyu, 2004, p.164).

l'influence de la culture occidentale dans la structure et la nature des liens familiaux dans les milieux urbains en Haïti. La mobilité internationale a encore bouleversé les valeurs et la structure de la famille, et aussi les rôles sociaux de sexe traditionnels où les grandes décisions relatives au bien-être de la famille relèvent du pouvoir des hommes. Pour ceux qui étaient déjà en couple avant l'émigration, la nature sélective et restrictive des politiques migratoires des pays occidentaux (Fischer & Hamidi, 2016) contraint les conjoints à réunir leurs ressources (relationnelles, matériels, sociales, symboliques) sans considération de ces rôles pour pouvoir partir. Ce cas de figure se présente particulièrement chez les familles qui ont migré dans le cadre du Programme des Travailleurs Qualifiés qui exige d'importants niveaux de scolarisation, d'expérience de travail et de ressources financières.

Une fois sur place dans un système d'emploi marqué par le racisme structurel qui entraîne la déqualification professionnelle des migrants (Cardona, 2018), le poids de la parentalité devient une entrave à l'épanouissement professionnel. Ainsi, certains migrants comme le couple de Jasmine évitent systématiquement la parentalité — voire la conjugalité dans certains cas — pour prioriser l'insertion socioprofessionnelle. Cette attitude met en évidence une logique de réalisation de soi dans le travail au détriment de la place que la famille (Martuccelli, 2006 ; Otero dans Mercure, 2017) et surtout l'enfant (Singly, 2000) occupaient jadis dans la vie des individus. Cette logique exprime un dépassement de la représentation collective de la centralité de l'enfant dans la vie conjugale en Haïti, particulièrement exprimée dans l'analogie sévère où les femmes stériles sont perçues comme des « manman milèt ²⁹ » en référence à l'incapacité procréative du mulet. Mais à une nuance près de Singly (2000), en reprenant l'idée de Philippe Ariès et de Louis Roussel qui associent le déclin de la centralité de l'enfant dans la vie conjugale à la montée de l'individualisme et de la recherche du bonheur personnel, l'expérience de Jasmine montre qu'il est plutôt question d'une contrainte liée à la condition migrante, où ce couple migrant sacrifie son aspiration à la parentalité, bien que celle-ci était déjà faible, au profit de la reconstruction de leur soi altéré dans la migration.

Face à la disqualification et à la précarité socioprofessionnelle post-migratoire, le souci de reconstruction identitaire conduit les couples à envisager conjointement leurs

²⁹ Femelle du mulet

plans d'insertion socioprofessionnelle, en fonction des atouts de chaque membre. Si les meilleures opportunités sont du côté des femmes, les conjoints misent provisoirement sur elles pour leur insertion, tout en optant dans le long terme pour un rétablissement des rôles sociaux de sexe bouleversés. Le plan d'insertion est donc construit sur la base d'un compromis qui reconfigure le lien familial. Jasmine raconte que, puisqu'elle est arrivée au Canada avant son conjoint, elle s'est d'abord assurée d'avoir un emploi plus ou moins stable avant son arrivée, en vue de garantir un minimum de stabilité financière pour la maisonnée et de donner à ce dernier la possibilité de faire une formation universitaire lui permettant de trouver un emploi décent et de reprendre à l'avenir ses « responsabilités d'homme », alors que Jasmine regagnerait le sphère domestique. Comme dans le couple de Manès, puisque l'homme ne parvient pas (encore) à une situation professionnelle adéquate, c'est la femme qui assure la majeure partie de la charge financière du ménage. À l'encontre de la figure du père des familles patrifocales en Haïti, elle endosse des responsabilités qui étaient traditionnellement incombées aux hommes. Et au fur et à mesure que Jasmine s'investit au travail, surgit de nouvelles aspirations professionnelles qui rendent caduque le projet antérieur. La condition migrante conduit alors à des changements dans les rapports de pouvoir et la division sexuelle du travail au sein du couple qui convergent vers l'égalisation des rôles familiaux et de l'autorité (Hernandez, 2007) sans totalement remettre en cause les caractères patriarcal et patrifocal du lien conjugal.

Quand les conjoints ne parviennent pas à ce plan commun pour affronter le défi de déqualification, le couple se dissout systématiquement :

Alice : J'ai des amis qui ont plus de 10 ans qu'ils tentent de passer l'examen, depuis l'époque où je tentais en 2004. Il y en a qui essaient de passer par des détours pour entrer dans la médecine, même après 15 ans. Ils ne se découragent jamais. Bien entendu, ce sont des personnes dont la vie familiale est bousillée, elles font le choix de la médecine. [...], il n'y a aucun conjoint qui va te supporter en ce sens, on divorce. [...]. Imagine-toi, un conjoint va te supporter à étudier pendant 15 ans, et tu ne fais que ça ? Et les factures à payer à deux ? (Silence). [...]. Il y a beaucoup de cas de divorce.

H : Tu connais des cas pareils ?

Alice : Oui, trois cas. Et en même temps, il y a des couples qui émigrent ensemble, l'homme ne veut pas rester ; ou encore des situations où le mari est médecin, la femme part seule et le mari ne veut pas partir parce qu'il veut rester en Haïti pour qu'il puisse exercer sa profession, (silence), puis divorce.

Alice, quadragénaire célibataire, infirmière cumulant deux emplois

La logique de reconstruction identitaire (Honneth, 2006) qui s'exprime à travers cette persévérance dans la lutte pour la validation des diplômes pré-migratoires — et aussi la

quête de nouveaux — influe sur les vies et les dynamiques familiales en contexte de migration, notamment sur la stabilité des couples. Elle représente aussi un facteur de blocage de l'entrée dans la vie de famille. Si la situation de femme célibataire et sans enfant d'Alice a été un atout pour la poursuite de ses aspirations professionnelles après son émigration, que ce soit notamment à travers la possibilité de nouvelles études universitaires ou de démissionner des emplois jugés trop pénibles à cause de l'absence de contrainte familiale comme elle l'explique, elle est aussi la conséquence de la déqualification qui l'a poussée à s'investir dans le travail plus que dans la famille. Mais préalablement, le manque d'information sur lequel reposait le projet migratoire du couple constitue un enjeu central dans la dissolution de son mariage. La disqualification socioprofessionnelle, de par ce qu'elle charrie comme réalités socioéconomiques, mais aussi relationnelles et psychopathologiques, représente un important enjeu de tension conjugale dans les familles migrantes (Hernandez, 2007).

6.4.2 Condition migrante et responsabilités familiales chez les hommes

En ce qui concerne les hommes migrants, l'éthique du devoir attachée au travail est étroitement liée aux rôles familiaux traditionnels attribués au conjoint masculin dans la famille en Haïti. Si des hommes provenant de certaines cultures où le patriarcat est plus ferme éprouvent des difficultés d'accommodation aux réalités conjugales liées à l'organisation néolibérale du travail, dont les changements que celle-ci implique dans les rôles de genre sont vécus comme des menaces à leur masculinité (Caarls & Mazzucato, 2015), ceux qui ont participé à notre enquête ont montré le contraire en exprimant un important souci pour le temps familial. D'un côté, si on considère les analyses de Hubert Deronceray (1979), on pourrait postuler que le mode de vie urbain pré-migratoire qui a impliqué un contact étroit avec la culture occidentale les avait prédisposés à ces changements. De l'autre, la vie migrante fait bouger les rôles sociaux de sexe non seulement à cause du fait qu'au Canada les femmes ont un meilleur accès à l'emploi et aux droits sociaux qu'en Haïti, mais en raison des contraintes socioéconomiques et financières (difficulté d'accès à l'emploi pour toutes les raisons déjà évoquées, salaires précaires) liées

à la condition migrante. Le contexte de vie post-migratoire est donc un facteur qui porte ces hommes à concilier leurs vies familiale et professionnelle (Hernandez, 2007).

Toutefois, à l'instar de la société française (Martuccelli, 2006), l'identité masculine des migrants est dominée par la figure du père pourvoyeur de fonds. Tout en se plaignant de la précarité de ses conditions de travail, pour justifier son fort investissement au travail, Loulou explique que « pour subvenir à mes besoins et ceux de ma famille, je fais n'importe quoi ». L'obligation de subvenir aux besoins matériels de la famille faite aux hommes des familles patrifocales haïtiennes porte des migrants à une abnégation dans des activités de travail épuisantes et dégradantes. Pour Junior, l'entrée dans la vie de famille a suscité un plus fort investissement et implication au travail. Il dit avoir consacré tous les efforts possibles pour « arracher » son diplôme collégial avec l'intention d'améliorer ultérieurement sa situation socioprofessionnelle et bien prendre soin de sa famille. Il a ensuite commencé des études universitaires qu'il a dû arrêter à cause de ses responsabilités familiales. Ses préoccupations actuelles qui consistent à avoir un deuxième enfant, les éduquer et leur acheter une maison avant son retour en Haïti, sont au centre de son mode d'investissement et d'implication au travail. Ces préoccupations mettent en évidence une logique de réalisation de soi dans la parentalité.

Il convient de noter que la tendance à l'abnégation ne traduit pas une valeur universelle de fidélité éthique (Martuccelli, 2006). D'ailleurs dans le cas de Manès, ces responsabilités morales entrent en tension avec le souci de reconstruction de soi par l'insertion professionnelle. Face à l'injonction à la flexibilité et les difficultés d'insertion à l'emploi, Junior se plaint de ne pas pouvoir organiser son temps familial au profit de son fils de quatre ans. Il se doit de s'adapter à cette logique pour préserver son emploi qu'il trouve satisfaisant, et surtout du fait qu'il voit des opportunités de promotion dans l'entreprise et qu'il est conscient de la position défavorable des migrants noirs sur le marché de l'emploi. Manès qui avait un emploi atypique résiste à cette injonction :

Quand je suis arrivé ici, je travaillais comme agent de sécurité, [...], ce sont les mêmes scénarios. Tu trouves des gens qui te réprimaient, des patrouilleurs. Je n'aime pas ça. Je préfère faire la livraison. Comme ça, je suis plus autonome et j'ai plus de temps pour gérer ma famille. Imagine-toi, parfois la compagnie m'appelle à 23 : 30 pour commencer à travailler 00 : 00, j'ai ma femme et j'ai un enfant, je ne peux rien planifier avec ce job. Ça ne fait pas de sens qu'on m'appelle à 23 : 00 pour commencer à 00 : 00 ! On m'appelle ainsi pour un quart de travail de 8 heures qui coûte seulement 80 à 100 \$. Alors que si je fais 8 heures de temps dans la livraison, je fais plus que ça.

Outre l'injonction à la flexibilité, les attitudes autoritaires de ses supérieurs, généralement moins scolarisés que lui, représentent une source d'indignation qui l'a conduit à la démission. C'est d'ailleurs après cette démission qu'il a décidé de retourner aux études, pendant que son épouse, infirmière, assure la stabilité financière de la famille. Néanmoins, le retour aux études est conjugué à de petites activités de travail irrégulières qui lui permettent de contribuer aux finances de la maisonnée. Si sa situation socioprofessionnelle actuelle est décrite comme dégoûtante et frustrante, Manès se réjouit qu'elle lui permette d'avoir du temps pour sa famille, particulièrement pour sa fille de neuf ans.

Pour Oreste, haut cadre administratif, ses activités professionnelles sont adéquatement ajustées à sa vie familiale. Le fait d'avoir un bon revenu et un horaire fixe (en journée et en semaine) lui permet d'avoir du temps pour sa famille. Il en éprouve une grande satisfaction, surtout quand il considère la situation d'autres migrants, qui, du fait de l'incompatibilité des horaires et de leur situation de sous-emploi suscitant encore un surinvestissement au travail, ne peuvent pas jouir de ce « privilège ». En fait, ce souci de conciliation des vies familiale et professionnelle exprime un dépassement de la logique patrifocale qui caractérisait ces familles avant l'émigration, ou plus largement qui domine les familles urbaines en Haïti (Deronceray, 1979).

6.4.3 Condition migrante et responsabilités familiales chez les femmes

En ce qui concerne les femmes, les propos recueillis montrent que les responsabilités familiales qui rentrent véritablement en tension avec la vie professionnelle sont celles qui sont centrées sur la maternité. Deux grandes configurations peuvent être distinguées. La première est une situation que nous qualifions de circonstance d'évitement. Elle est caractérisée par un dilemme où des femmes ont dû choisir l'accomplissement de soi dans le travail ou dans la maternité, car, la condition migrante ne garantit pas les deux en même temps. Ce dilemme est reflété dans l'expérience Jasmine évoquée à la section 6.4.1. Les propos de cette participante montrent que son couple a opté en toute connaissance de cause pour un épanouissement dans le travail plutôt que dans la parentalité. Cette décision, tout

en remettant en cause les « destins féodaux de sexe³⁰ » liés à la procréation très valorisée en Haïti, constitue un mode particulier de subjectivation de la maternité au regard de la place assignée aux migrants racisés — particulièrement les femmes — dans l'organisation néolibérale du travail au Canada.

La deuxième configuration concerne les migrantes qui avaient déjà des enfants avant l'émigration. Chez les deux mères monoparentales qui ont participé à l'enquête (Marjorie et Jonise), la parentalité, la maternité et leurs situations socioprofessionnelles s'articulent dans leur existence sociale sous la forme de ce que Martuccelli (2006) appelle une « contrainte jouissive³¹ ». Ne pouvant plus opter pour l'évitement, ces migrantes se trouvent dans l'obligation morale de « leve » seules leurs enfants. La contrainte réside alors dans les difficultés socioéconomiques liées à la double condition sociale qui structure leur existence (migrante et salariée), à laquelle s'ajoutent celles de mère (femme) et en situation de monoparentalité. Comme les autres femmes salariées, elles sont exposées aux assauts néolibéraux sur les conditions de vie et de travail. Pour être migrantes, elles ont été contraintes d'abandonner leurs aspirations socioprofessionnelles dans leur pays d'origine pour occuper des emplois peu valorisés dans le pays d'installation pour pouvoir répondre aux obligations maternelles constituant d'autant plus un défi qu'elles sont en situation de monoparentalité. Nous avons déjà évoqué au chapitre précédent les témoignages de Jonise où elle considérait sa condition de mère monoparentale pour expliquer son engagement dans des emplois décrits comme précaires, pénibles et épuisants. Elle a dû aussi arrêter ses études collégiales en soins infirmiers en raison de ces mêmes difficultés. Ses expériences sont similaires à celles de Marjorie qui a émigré avec deux enfants après son divorce :

Marjorie : [...] je travaillais dans un centre d'appel (au Québec), puisque les enfants étaient petits, je ne pouvais plus continuer. [...], je travaillais de 12 h à 18 h, les enfants revenaient de l'école à 15 h. Je n'avais personne, même pas un voisin pour les garder pour moi, je ne connaissais même pas un compatriote haïtien. Je les laissais à la maison seuls. Un jour, l'un d'entre eux voulait chauffer quelque chose pour manger. Il l'a oublié sur le feu. C'est l'avertisseur d'alarme qui les a rappelés. Malgré que j'explique cette situation à

³⁰Chez Ulrick (2001), ce concept renvoie aux rôles sociaux de sexe traditionnels perçus comme naturels et inévitables qui définissent la féminité et la maternité, mais aussi la situation d'inégalité caractérisant la relation entre les hommes et les femmes au sein de la famille.

³¹ Pour Martuccelli (2006), cette notion désigne les sentiments de satisfaction et d'attachement éprouvés par les femmes dans l'accomplissement des obligations maternelles qui rentrent dans le cadre du rôles sociaux de sexe traditionnels, simultanément à des aspirations à l'épanouissement professionnel fauché par ces obligations elles-mêmes (Martuccelli, 2006).

ma superviseure, je lui demande de travailler en matinée pour pouvoir être à la maison en après-midi. On m'a refusée. Alors, j'ai démissionné.

H : Et alors, comment as-tu fais pour vivre avec les enfants ?

Marjorie : Je cherchais partout, malheureusement tous les emplois que j'avais trouvés étaient en soirée. J'ai dit non. Parce que je me suis dit que j'avais déjà eu les enfants, comme je le dis toujours, mes enfants d'abord ! Et d'ailleurs, j'avais un fardeau sur mon dos, j'avais pris les deux enfants et je suis partie avec eux. J'ai un défi, je dois réussir.

Au début, Marjorie aspirait à avoir un diplôme canadien pour optimiser ses chances d'insertion à l'emploi. Face à l'incompatibilité de son horaire de travail avec ses obligations familiales, elle a démissionné sans même avoir la garantie d'obtenir un autre emploi et sans être éligible aux prestations d'aide sociale de l'État canadien du fait qu'elle était alors demandeuse d'asile. Cette décision traduit les difficultés à concilier travail et famille alors qu'elle se trouve en situation de précarité professionnelle et monoparentale. Cette situation (commune chez nombre de mères monoparentales, peu importe l'origine) est exacerbée par le fait qu'elle soit migrante racisée en demande d'asile. Cette décision lui a coûté de recourir aux « *food bank* » des centres communautaires pour nourrir sa famille.

Ses statuts de migrante et de mère monoparentale l'ont enfermée dans une carrière d'agent de service à la clientèle, puis de préposée aux bénéficiaires jusqu'à son accident de travail. La coprésence, à savoir dans les sphères familiale et professionnelle, s'impose à elles comme une ubiquité nécessaire rendue possible par un surinvestissement et une abnégation de soi. À l'instar des familles populaires françaises (Martuccelli, 2006), en l'absence d'épanouissement professionnel et conjugal, les enfants deviennent le principal repère de sens à leur vie comme en témoigne ce proverbe populaire haïtien qui stipule que « Pitit se byen pòv malere ». Cet adage qui peut se traduire littéralement : « Les enfants sont les biens des pauvres » exprime la perception des enfants dans les familles populaires, dépourvues de tous biens matériels. Actuellement, ces deux migrantes, encore célibataires, vivent aux dépens de leurs enfants. Bien qu'elles n'appartenaient pas aux classes populaires haïtiennes au moment de leur émigration (qui est toutefois leur milieu d'origine) et n'auraient peut-être pas considéré leurs enfants comme leurs « seuls biens », le fait de se trouver dans la précarité transforme leur rapport à la maternité et à la parentalité. D'où leur satisfaction et leur fierté dans (la marche vers) la réussite socioprofessionnelle de leurs enfants pour qui elles se sont sacrifiées. À défaut de réussite professionnelle, ces sentiments expriment la perception d'un devoir et d'une maternité accomplis et réussis. Il s'agit comme le dit Danilo Martuccelli (2006) d'une contrainte jouissive.

6.5 *La retraite en projection : transnationalisme et reconquête des identités annihilées*

Mon projet, (...), c'est d'avoir ma petite maison là-bas, quand j'aurai fini de travailler ici, (silence). [...]. Pendant la période du froid comme ça, je n'aurai pas besoin de rester ici pour me faire brûler par le froid, [...].

Loulou, agent d'entretien ménager

Ces propos mettent en évidence la perception de la vie migrante — soit une sorte de contrainte existentielle — et le projet de vie envisagé à la retraite. Pour ce migrant en situation de précarité socioprofessionnelle, le retour est au cœur de la projection dans la vieillesse. Dans un style plus ferme, Jonise décrit la possibilité d'une vieillesse en Haïti comme un fantasme où elle retrouverait sa symbiose avec la nature où il a passé son enfance. Ayant été coupé de leur terre d'origine pendant si longtemps, rongés quotidiennement par « le mythe du retour » (Mondain, 2017), l'âge de la retraite est perçu comme le moment idéal pour le matérialiser. En ce qui a trait aux caractéristiques sociodémographiques des migrants enclins au retour, Jorgen Carling et Marta B. Erdal affirment à juste titre que :

« [...] les chances les plus élevées de planification du retour se trouvent chez les personnes fortement transnationales et faiblement intégrées. Et inversement, les personnes fortement intégrées et faiblement transnationales sont les moins susceptibles de planifier une migration de retour. Au milieu, cependant, se trouvent deux groupes différents ayant des niveaux intermédiaires d'intentions de migration de retour : ceux qui sont à la fois intégrés et transnationaux, et ceux qui *ne le sont pas*. » (Carling & Erdal, 2014, p. 3).

L'intention de retour représente non seulement une alternative à la difficulté d'adaptation à leur société d'immigration (notamment au climat), elle est aussi l'expression d'un refus de vieillir dans l'isolement et l'indignité dans une société où ils n'ont aucune reconnaissance sociale - ce qui altère leur estime sociale (Honneth, 2006) - alors qu'en Haïti ils pourraient jouir quotidiennement du statut symbolique positif de « diaspora ». Ces marginalisés expriment une forte désidentification à la société canadienne et la vieillesse loin du terroir reste très difficile à imaginer. Une vieillesse en Haïti est donc plus favorable à leur santé mentale et leur dignité.

Toutefois, le retour souhaité n'implique pas un renoncement total à leur pays d'immigration. À l'instar des femmes sénégalaises étudiées par Mondain (2017), leur perspective de retour est envisagée en termes de « nomadisme » et de mobilité transnationale ; ce qui suppose le maintien de certains liens juridiques avec le Canada comme l'acquisition de la citoyenneté et la contribution pour l'accès au fonds de pension

canadien. Ces liens leur faciliteront le va-et-vient entre les deux pays, notamment pour visiter leurs enfants et des proches qu'ils y laisseront. Cette dynamique se justifie par l'absence d'un système de sécurité sociale adéquat en Haïti pour les personnes âgées comme au Canada. Il est donc nécessaire de sécuriser la vieillesse avant de retourner au pays d'origine.

Au contraire, comme le constatent Carling et Erdal (2014), ceux qui sont parvenus à l'insertion socioprofessionnelle comme David et Jasmine, même si la possibilité n'est pas écartée, le retour à la retraite n'est pas envisagé en termes définitifs. Ils optent plutôt pour des implications dans des activités communautaires et entrepreneuriales, en prélude de la retraite d'ailleurs, en vue d'aider au « développement » d'Haïti :

[...], j'ai des projets d'investissement dans le pays. Récemment, j'ai acheté 3 ou 4 carreaux de terre à Sainte-Suzanne, avec l'idée de trouver une association paysanne pour voir comment on pourrait exploiter ces espaces pour faire la production, quelle que soit la production. [...], c'est juste pour créer une petite économie autour de ces personnes, pour avoir de meilleures conditions d'existence. Car, leurs conditions de vie sont déplorables. Je pense qu'en tant qu'humain, nous pouvons faire mieux.

Oreste, père de famille de 43 ans, analyste financier

Étant contraint à l'exil sans pouvoir contribuer par leur travail à des changements sociaux mélioratifs en Haïti, ces activités représentent pour lui un moyen pour signifier une présence dans le pays d'origine. La vieillesse est ainsi projetée entre ces deux lieux qui ont construit leur identité sociale. Ces pratiques transnationales, qui sont aussi une des finalités de leur travail, traduisent non seulement une volonté de maintien d'une identité ethno-nationale (Carling & Erdal, 2014), mais aussi un souci de double présence (Mohammedi & Belguidoum, 2017) contrairement la figure du double absent de Sayad (1999).

Outre les crises sociopolitiques chroniques qui sévissent en Haïti, la rareté des services sociaux - due au fait de leur privatisation/marchandisation (Louis-Juste, 2007) - les responsabilités familiales et le devoir de solidarité envers les proches non-migrants sont évoqués comme les principaux obstacles aux intentions et aux plans de retour :

Aussitôt que mon deuxième fils termine avec l'université, je saurai quand je vais retourner. Je lui avais toujours promis qu'après ses études, je lui donnerai un an pour qu'il puisse commencer à travailler et commencer à économiser avant que moi je pars.

H : Quand tu seras en Haïti, quelle activité tu comptes faire ?

Marjorie : je ne sais pas encore. Puisque j'ai envie d'aller enseigner et qu'il est difficile de faire du business en Haïti, si j'arrive à trouver un emploi dans l'enseignement ici, je resterai

pour un certain temps encore, peut-être 7, 8 ou 10 ans. Mais 10 maximum. D'une façon à juste prendre ma retraite, et rentrer en Haïti pour ouvrir une école.

Marjorie, célibataire de 53 ans, aide en nutrition (sur appel) dans une école primaire à Ottawa.

Pour Marjorie qui est dans une situation de précarité socioprofessionnelle et a des problèmes de santé qui réduisent son employabilité, le retour est une alternative évidente. Les études universitaires qu'elle est en train de faire actuellement devraient faciliter sa réintégration sociale à son retour. Elle rajoute : « [...] *bien que je réfléchisse encore, un jour je n'aurai pas de choix, je ne trouve pas ça normal de rester vivre seule ici, j'ai deux fils, ils partiront sous peu* ». Étant célibataire, elle veut anticiper l'aggravation de sa situation socioéconomique et affective lorsque ses fils partiront fonder leur propre foyer.

En fait, le projet de retour, associé à celui d'une implication dans l'éducation des jeunes est un moyen de reconstruire l'image valorisante de femme entrepreneure qu'elle avait avant l'émigration. La crise sociale et économique qui sévit en Haïti les a poussés à l'exil dans un lieu où ils se perçoivent (sont aussi perçus?) comme étant « indésirables » pour reprendre les termes de Agier (2011). Les responsabilités familiales et morales attachées à la migration les contraignent à assumer la figure de héros combattif. La caducité de ces responsabilités à la retraite donnera à ces migrants la possibilité de vivre finalement pour eux-mêmes et de faire des activités professionnelles où ils pourront réellement s'épanouir. Comme le pense Carling & Erdal (2014), les intentions et les plans de retour sont associés à une logique transnationale de (re) construction identitaire. Le retour à la vieillesse est une possibilité de réapproprier les identités socio-professionnelles annihilées par la migration.

CONCLUSION ET DISCUSSION

Cette thèse portant sur le rapport au travail des migrants haïtiens au Canada est conçue dans un contexte de foisonnement des recherches sur les migrations internationales et, à un degré moindre sur la subjectivité au travail. Pourtant les sociologies des migrations et du travail n'ont pas encore proposé d'explications satisfaisantes au rapport au travail des migrants internationaux, du fait du cloisonnement de leurs territoires. Avec souvent des approches qui conduisent à une vision homogène du phénomène, bien qu'ils reconnaissent que ce phénomène varie en fonction des contextes de vie (socioprofessionnel et économique, familial, culturel, spatio-temporel), des sociologues comme Serge Paugam (2000), Danièle Linhart (2002), Marie-Anne Dujarier (2006), Danilo Martuccelli (2006), Daniel Mercure et Mircea Vultur (2010 ; 2019, 2020) l'étudient sans considération du paramètre de l'expérience migratoire. Alors qu'Abdelmalek Sayad (1999) et Saskia Sassen (2009) ont posé des bases théoriques et méthodologiques pour une approche différenciée qui rend compte de l'implication de ce paramètre dans la construction des subjectivités au travail.

Nous partons de la pensée de ces auteurs pour postuler qu'au Canada, la « condition migrante » (Tassin, 2018) a des effets significatifs sur le rapport au travail des migrants originaires d'Haïti. C'est ce qui fait d'ailleurs que leur réalité a mérité une étude empirique particulière et approfondie. Cette considération nous a renvoyé à questionner les contextes de départ (sur le plan socioéconomique, politique et culturel), les trajectoires migratoires, les différents espaces de socialisation qui donnent sens à la vie du migrant, l'évolution de leur situation socioprofessionnelle après l'émigration, leurs conditions de travail et leur vécu et mode de représentations de ces réalités. Ce regard a permis d'établir des passerelles entre les sociologies des migrations et du travail d'une part; et de l'autre entre celles de l'émigration et de l'immigration, souvent négligées dans les recherches contemporaines (Sayad, 1999).

En fait, il est important de signaler à l'instar de Linhart (2008), que d'une manière générale, les préoccupations de recherches sur la subjectivité au travail ne se sont vraiment manifestées qu'avec l'émergence de l'organisation post-fordiste néolibérale du travail qui a mobilisé la subjectivité des salariés au service de la productivité des entreprises. La carence de recherches sur celle des migrants est-elle liée à cette émergence tardive ? Et si les

migrations internationales participent à la transformation du rapport au travail dans les sociétés occidentales contemporaines (Pieret, 2016), comment se fait-il que celui des migrants soit encore aussi sous-considéré dans les recherches sociologiques ? Sans avoir la prétention de répondre à ces questionnements qui méritent des études plus approfondies et spécifiques, cette thèse propose, dans la lignée de Sayad (1999), une exploration des liens existants entre la migration et la subjectivité au travail.

En effet, dans un contexte de migration Sud-Nord, comme d'Haïti vers le Canada, vu tout ce que la migration charrie comme projet de vie, comme valeurs de socialisation et comme imaginaire social et collectif (Fouquet, 2007) et ce qu'elle implique comme réalités socioéconomiques et existentielles, le rapport au travail du migrant ne saurait être expliqué selon la perspective du « natif » (Sayad, 1999). La vie migrante, notamment dans les pays occidentaux, est structurée par une double condition sociale consubstantielle — celles de migrant et de salarié — qui forme la « condition d'immigré » (Sayad, 1999), qu'Étienne Tassin, (2018) a reconceptualisé d'une manière théorique plus avancée en « condition migrante ». Alors que la condition d'immigré fait référence à une situation socioéconomique et existentielle dans un lieu donné, celle de migrant fait plutôt référence à tout le processus de migration en termes d'expérience sociale, incluant les contextes de départ, les défis d'insertion socioprofessionnelle post-migratoire et le souci de réalisation de soi dans un contexte transnational.

Sans la nommer comme telle, un nombre significatif de recherches sociologiques, qualitatives et quantitatives, mais aussi anthropologiques, ont décrit les caractéristiques de cette condition sociale, particulièrement au Canada. De manière générale, ces recherches font état d'une situation de précarité et de marginalité socio-économiques. Elles associent cette situation à la logique de discrimination et de racisme systémique qui structurent le système d'emploi canadien — et donc la société en général (Kanouté, 2007 ; IRIS, 2012 ; Cardona, 2018). Ces réalités qui constituent la base matérielle de la condition migrante débouchent sur des enjeux familiaux (Hernandez, 2007), identitaires et existentiels (Agier, 2011), politiques (Sayad, 1999) et de territorialité (Tassin, 2018); où le travail occupe une place centrale (Sayad, 1999). En voulant élucider les liens entre ces réalités et les modalités de rapport au travail des migrants, cette thèse poursuit les préoccupations suivantes : comment la condition migrante — entendue comme l'ensemble des réalités

socioéconomiques, culturelles, existentielles qui englobent les contextes d'émigration et d'immigration et structurent la vie migrante (Sayad, 1999 ; Tassin, 2018) — influe-t-elle sur le rapport au travail des individus ? Dans quelle mesure la socialisation transnationale qui marque la vie des migrants pèse-t-elle sur leur rapport au travail ? Qu'est-ce que le travail en contexte de migration fait de ces individus, et que font-ils de leur travail ? Les réponses de cette thèse à ces questionnements mettent en évidence d'une part des limites des réflexions actuelles sur la subjectivité au travail et sur le travail des migrants internationaux, et de l'autre offrent une ouverture à la fois théorique et méthodologique pour des recherches futures qui viseraient l'approfondissement des débats sur ce sujet.

Pour répondre à ces questionnements, la sociologie clinique de Vincent de Gaulejac a été mobilisée du fait qu'elle considère la réalité sociale comme une production sociale résultant de l'interaction entre les individualités, les institutions de socialisation et les contraintes structurelles (Gaulejac, 2012). Comme implication méthodologique, j'ai couplé cette perspective théorique avec l'approche biographique en réalisant des entretiens individuels approfondis auprès de dix migrants d'origine haïtienne qui vivent dans la région d'Ottawa-Gatineau. Ces participants ont été identifiés par le biais d'un organisme communautaire, de mon compte Facebook et de mon réseau social dans cette région. Toutefois, en raison de cette délimitation spatiale, on pourrait se demander dans quelle mesure cette aire géographique permet-elle de comprendre la situation des migrants haïtiens vivant dans les autres villes et provinces du Canada, et dans d'autres pays occidentaux comme la France et les États-Unis ? Et aussi dans quelle mesure permet-elle de comprendre la situation d'autres migrants internationaux provenant d'autres pays du Sud ? Ces questionnements montrent que cette recherche n'a pas comblé tout le vide qui existe sur le sujet, mais ne fait que poser les jalons pour d'autres réflexions sur la subjectivité au travail des migrants internationaux.

L'inscription de la recherche dans la sociologie clinique et l'approche biographique nous a renvoyé à recueillir des matériaux auprès des participants sur leurs trajectoires socioprofessionnelles et migratoires, leurs situations d'emploi, leurs conditions de travail, leur rapport aux normes managériales, leurs engagements et attitudes au travail, les vécus et les significations du travail en lien avec la mondialisation néolibérale. Lors des entretiens, ces informations ont été enregistrées via une tablette électronique, puis

retranscrites et enfin codées dans un logiciel d'analyse de données qualitatives, *Nvivo*. La démarche théorisante (Gaudet & Robert, 2018) dans laquelle l'analyse empirique est située a fait émerger d'autres catégories conceptuelles qui la renforce en retour. Ces éléments sont mobilisés pour expliquer/expliciter/interpréter la réalité sociale en question dans un discours sociologique.

Comme Gaulejac l'a fait dans ses divers travaux, il accorde aux participants la capacité à produire un discours sur leur existence et insère leurs subjectivités au travail dans le contexte socio-historique (spatio-temporel) et structurel de production dominé par le néolibéralisme. Ainsi il questionne le mode d'organisation du travail actuel, le régime de précarité que celui-ci institue, ainsi que l'idéologie managériale qui justifie et les donne sens. C'est pourquoi les expériences de nos participants sont considérées en lien au contexte de mondialisation néolibérale.

Cet ancrage théorique nous a conduit à considérer l'approche de Saskia Sassen, de Victor Piché et de Sylvie Mazzella qui associent les migrations internationales contemporaines aux contradictions et aux logiques de restructuration du capitalisme à son stade néolibéral pour comprendre la dynamique migratoire haïtienne. Ainsi, nous avons considéré les expériences de nos participants en lien avec les contradictions sociales qui structurent le mode d'organisation du travail et de l'emploi en vigueur en Haïti dans ses relations avec la division internationale et technique du travail. Nous avons d'abord cherché à comprendre la manière dont ces conditionnements structurels sont impliqués dans la construction des projets et des trajectoires migratoires. Des auteurs comme Jn-Anil Louis-Juste (2003), Sophie Perchellet (2010) et Fred Doura (2012) qui expliquent la crise du travail et de l'emploi que connaît le pays depuis la fin du 20^e siècle, avec notamment la mise en œuvre des Politiques d'Ajustement Structurel (PAS) nous ont offert l'assise théorique nécessaire. Cette perspective s'est révélée pertinente pour notre travail, non seulement par rapport à la posture du réalisme critique et à la démarche clinique adoptées, mais surtout en raison de notre objectif d'explicitation des effets de la condition migrante sur le rapport au travail. Ainsi, cette thèse met en évidence, dans un registre argumentaire à la fois descriptif, compréhensif et explicatif (Hamel, 2012) les logiques d'action des migrants haïtiens dans l'espace de travail, leurs modes de représentation et de vécu du travail, les sens et les significations qu'ils attribuent au travail.

Pour comprendre le rapport au travail des migrants, nous avons d'abord questionné la socialisation socioprofessionnelle pré-migratoire et leur contexte de départ. Nos entretiens montrent un enchevêtrement complexe des raisons de l'émigration. Comme l'avancent Gemenne et Polet (2015) sur les émigrants haïtiens, ceux qui émigrent au Canada sont majoritairement des professionnels qualifiés qui avaient des emplois très valorisés correspondant à leurs domaines et niveaux de formation. Plutôt que des raisons économiques liées au chômage de masse qui sévit en Haïti, ces migrants évoquent les crises sociopolitiques et l'insécurité publique comme les principaux motifs de leur émigration. En fait, même si le facteur économique est poussé au second plan, on ne peut pas négliger son implication dans les dynamiques de migration transfrontalière en Haïti pendant la fin du 20^e et le début 21^e siècle. Cédric Audebert (2012) souligne que l'instabilité sociopolitique a empiré le processus de dégradation de l'économie du pays déjà sous l'emprise des politiques néolibérales. Cette double contrainte structurelle a détérioré les droits au travail et sociaux et a fait exploser l'insécurité publique et la criminalité. Nos participants racontent que ce sont les sentiments d'incertitude et d'inquiétude produits cette situation de chaos qui a été à la base de leur projet et décision d'émigration. Dans le fond, c'est la mise en défi de la possibilité de réalisation de soi (Amode, 2017) et de développement de leur libre individualité dans leur pays d'origine qui pousse au départ.

Dans ce contexte, leur discours met en évidence un imaginaire de désenchantement qui supplante progressivement les idéaux de bien-être collectif et de justice sociale galvanisés dans la révolution fondatrice (1804) de la nation haïtienne. Pour paraphraser Fouquet (2007), cet imaginaire s'est construit parallèlement à l'émergence d'une représentation idéalisée et magnifiée de l'Ailleurs occidental. Étant construit dans l'imaginaire collectif haïtien comme un *Eldorado*, le Canada représente l'un des pays les plus convoités par ces migrants. Nos participants racontent qu'avant leur émigration, ce pays était perçu comme un paradis où tout le monde vit dans l'opulence. L'Ailleurs occidental (Fouquet, 2007) incarnait la vie en elle-même.

Cet imaginaire (pré) migratoire a des impacts importants sur la vie migrante, les représentations du travail et les trajectoires socioprofessionnelles. Une fois arrivés sur place, les migrants haïtiens sont confrontés aux réalités de la condition migrante qui sont loin des modes de vie inscrits dans leurs projets migratoires. Comme tous les migrants

racisés, ils font l'objet de disqualification socioprofessionnelle et de pratiques de discrimination raciale qui les acculent souvent aux emplois les moins valorisés et mal rémunérés à la marge du système d'emploi canadien (IRIS, 2012). Ainsi, la migration entraîne le déclassement socioprofessionnel et la perte des statuts sociaux et symboliques pré-migratoires.

Notre enquête montre qu'à l'instar de ce qu'ont déjà démontré d'autres auteurs, ces migrants vivent la non-reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles pré-migratoires comme une perte de leur personnalité (Honneth, 2006) ou une « perte du soi » (Linhart, 2002). Cette non-reconnaissance exprime une logique de disqualification sociale (Paugam, 2000) et de mépris (Honneth, 2006) qui remet en cause non seulement leur identité sociale, mais aussi la légitimité de leur présence dans la société canadienne. Ces épreuves débouchent sur des sentiments de déception et de frustration allant parfois jusqu'à des situations de dépression marquées par des pensées suicidaires. D'un côté la détérioration des conditions de travail, de l'emploi et de vie en Haïti, en rendant peu plausible la possibilité de retour, et de l'autre la place dévalorisante occupée dans la division sociale du travail au Canada, produisent chez la majorité d'entre eux un sentiment de marginalisation qui prend les formes de ce que Michel Agier (2011) appelle « l'exil intérieur » et l'existence hors du monde. Il s'agit d'une situation de souffrance sociale qui cadre avec la définition étymologique d'origine latine (*tripalium*) dans laquelle le travail renvoie à un instrument de torture et de punition (Lallement, 2007). Nous avons recouru à la notion « d'épreuve dépressive » de Marcelo Otero (dans Mercure 2017) pour qualifier leur mode de subjectivation de cette réalité de la vie migrante, qui représente en fait un deuxième désenchantement.

Pour surmonter cette épreuve, ces migrants mobilisent toutes les stratégies et ressources qui s'offrent à eux. Au premier abord, ces stratégies consistent en de nouvelles formations professionnelles, l'apprentissage de l'anglais, le recours à des centres communautaires pour des sessions d'information, mais aussi des attitudes de surinvestissement, de surengagement et de soumission au travail, et surtout de distanciation par rapport aux résistances collectives. Si ces comportements donnent l'apparence d'un souci d'insertion socioprofessionnelle, leur fondement réside pourtant dans une logique de management de soi (Gaulejac, 2009) dont la finalité est de reconquérir ou reconstruire les

identités sociales mises à mal par la migration. L'accès à des emplois jugés acceptables au regard de la condition migrante constitue donc une quête d'une place digne dans la société canadienne. Les migrants se révèlent en ce sens des sujets (Gaulejac, 2012) qui se dotent de la capacité à mobiliser leur histoire de vie et leurs ressources socio-psychiques pour réinventer leur existence dans le contexte de migration. Leur logique d'action ne vise pas la transformation de la condition migrante au profit de tous les migrants internationaux, mais une transformation de leur vie personnelle au sein de cette condition.

Dans le contexte de migration, « l'estime sociale » (Honneth, 2006) des migrants et leur sentiment d'intégration ou de marginalisation dépendent alors du niveau d'appréciation des activités professionnelles dans le système de reconnaissance sociale et symbolique d'Haïti et du Canada. Ballottés entre ces deux mondes, ces migrants luttent pour l'insertion socioprofessionnelle qui, au premier abord s'exprime par un souci d'amélioration des situations socioéconomiques, mais au fond traduit une quête de reconnaissance sociale et une logique de reconstruction des identités sociales. Il s'agit pour les migrants d'acquiescer une place jugée digne dans la société canadienne, comparable à celle qu'ils occupaient en Haïti. Le travail est ainsi conçu comme le médium à partir duquel ils apprécient leur place dans la société d'immigration et s'apprécient eux-mêmes. La difficulté d'accès à une place sociale jugée digne conduit à la réalité que Marcelo Otero (2017) appelle « épreuve dépressive ».

Cette considération sur l'insertion socioprofessionnelle pourrait aussi être ramenée à la question de l'identité au travail. Vu que cette notion est polysémique et renvoie à une grande variété d'attitudes, de représentations et de pratiques sociales qui se construisent au travers des conditions de travail et de la qualité de vie au travail (Causer, al., 2009), notre thèse n'a pas pu tenir compte de toutes ses dimensions, surtout en raison de la diversité des activités professionnelles des migrants haïtiens. Ainsi seuls les modes de représentation et d'identification au travail ont été considérés. Nos entretiens ont montré que l'expérience de disqualification qui marque la trajectoire socio-professionnelle de ces migrants est au cœur des enjeux identitaires qui traversent le monde du travail et la société canadienne en général. Nos participants ont mis en évidence une tension plutôt latente entre un « eux » qui désigne les « natifs et nationaux » et un « nous » désignant les « étrangers » noirs. Dans les relations de travail, cette polarisation identitaire représente un important enjeu de

distanciation sociale, à côté des différences ethnoculturelles. Comment ces enjeux se manifestent-ils à l'intérieur des différentes catégories socioprofessionnelles ? Notre thèse laisse cette voie de réflexion ouverte.

En ce qui a trait à la polarisation identitaire, notre enquête a aussi révélé que le déclassement socio-professionnel qui accompagne souvent la migration et le rapprochement des logiques et des niveaux de consommation grâce à l'accès à l'emploi et aux politiques d'aide sociale entraînent un brassage des contradictions sociales d'Haïti après l'émigration, sans les gommer. Par exemple, les logiques de hiérarchisation des professions en métiers « manuels » et « intellectuels » (bien qu'elle ne soit pas propre à Haïti) et de différenciation sociale entre les personnes qui ne parlent pas « bien » le français qui existent dans la société haïtienne maintiennent toute leur persistance au sein de cette communauté au Canada et modulent les relations sociales au travail. Cette réalité entraîne ainsi un brouillage théorique sur la question des rapports sociaux de classe en mobilité internationale. Cette thèse ne fait que soulever cette limite de conceptualisation en laissant également ouverte cette piste de recherche.

Néanmoins, les récits de vie des migrants qui ont participé à notre recherche montrent que la reconstruction identitaire s'accomplit en perturbant certaines valeurs culturelles pré-migratoires, notamment en ce qui concerne les liens conjugaux, la division des rôles sociaux de sexe et la perception de la place de l'enfant dans la famille. La condition migrante remet en question certains privilèges dont jouissaient les hommes dans leur pays d'origine et les « destins féodaux de sexe » (Beck, 2001), particulièrement le rôle procréatif de la femme dans la famille. Dans certains cas, cette condition sociale et la logique de reconstruction identitaire qu'elle implique retardent l'entrée dans la vie conjugale et dissolvent les couples qui ne parviennent pas à un plan commun pour sortir de la disqualification socio-professionnelle.

Contraints par la nécessité de survie et des obligations morales envers les familles sur place et en Haïti, ces migrants agissent avec pragmatisme en acceptant momentanément des emplois dévalorisants, surtout au premier moment de leur carrière post-migratoire, tout en se projetant dans l'avenir. Cette résilience leur permet d'assumer un ensemble de responsabilités morales et de redevances attachées à leur statut de « diaspora », notamment le devoir de solidarité familiale et intergénérationnelle. Conjuguées au discours qui

assimile le migrant au labeur (Sayad, 1999), ces contraintes confèrent à l'activité de travail le sens d'une éthique du devoir, allant de pair avec une (auto) responsabilisation et une (auto) culpabilisation de celui qui ne parvient à s'insérer sur le marché de l'emploi. Malgré les entraves qu'il charrie depuis le pays d'origine, le migrant est culturellement (du point de vue d'Haïti) sommé de « réussir » et de répondre aux responsabilités morales que la société lui attribue, et aussi pour (se) justifier le « choix » de l'émigration. Cette réussite sociale est projetée fondamentalement dans le travail.

De ce point de vue, la signification de réussite sociale dans le travail qui est attribuée à la migration est une source de pression sociale, par conséquent elle devient une composante structurante de la condition migrante en façonnant le rapport au travail et les trajectoires socioprofessionnelles. Concrètement, cette réussite se manifeste d'abord par le statut social attaché à leurs activités de travail, mais aussi à la vie hors travail que ces activités permettent d'avoir, notamment dans la procuration des certains besoins matériels et symboliques comme des habits, des maisons et des voitures. Au fur et à mesure que l'épreuve de disqualification est surmontée, ces migrants élargissent leur sphère de consommation de la logique de subsistance à celle consumériste, dont l'un des buts est de miroiter cette réussite. Cette quête de reconnaissance sert en retour à renforcer leur « estime sociale », pour répéter Honneth (2006).

Étant contraints à l'exil par la détérioration des conditions de vie et de travail dans une société où ils sont confrontés à un déficit d'hospitalité (Agier, 2011) qui se manifeste particulièrement dans les pratiques de discrimination raciale et la marginalisation socioprofessionnelle, ces migrants projettent leur retraite dans une logique transnationale entre Haïti et le Canada. D'un côté, ceux qui ne parviennent pas à l'insertion socioprofessionnelle, manifestent une intention de retour plus systématique et inscrivent leur retraite dans une perspective de (re) construction ou de reconquête des identités socioprofessionnelles annihilées par la migration. À travers des va-et-vient entre ces deux pays, ils comptent entreprendre des activités socioprofessionnelles qu'ils n'ont pu entreprendre au cours de leur période d'activité, soit au Canada ou en Haïti. De l'autre côté, ceux qui y sont parvenus se permettent déjà (ou envisagent) d'utiliser une partie de leur revenu pour investir dans des projets entrepreneuriaux et communautaires en Haïti pendant qu'ils habitent au Canada. À l'encontre de Sayad (1999) qui concevait la vie migrante

comme une double absence, nos entretiens montrent que ces pratiques transnationales et le mode de vie transnational projeté à la retraite sont plutôt l'expression d'une volonté de maintien de l'identité ethno-nationale d'Haïti et d'un souci de coprésence (Mohammedi & Belguidoum, 2017).

Si *La double absence* (Sayad, 1999) demeure encore incontestablement un angle d'analyse pertinent pour comprendre le rapport au travail et le rapport au monde des migrants internationaux, cette perspective semble toutefois être dépassée dans le contexte de mondialisation accrue actuelle. Il convient alors aux sciences sociales de rendre compte dans des recherches empiriques approfondies qui tiennent compte de la spécificité culturelle de chaque pays d'émigration, de la manière dont le travail participe (ou pas) à la coprésence et au transnationalisme. Et si le refus d'hospitalité dans la société d'installation demeure effectivement un enjeu de territorialité (Sayad, 1999 ; Agier, 2011 ; Tassin, 2018), ces sciences — particulièrement la sociologie — doivent aussi pouvoir mieux expliquer dans quelles mesures l'insertion socioprofessionnelle permet de dépasser ce refus d'hospitalité et la déterritorialisation. Pour le moins qu'elle puisse offrir, notre thèse montre que l'insertion socioprofessionnelle représente un facteur d'affiliation socio-communautaire et d'enracinement.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ouvrages

- Abdelnour, S. (2012). *Les nouveaux prolétaires*. Paris, France : Éditions Textuel.
- Agier, M. (2011). *Les couloirs de l'exil. Être étranger dans un monde commun*. Broissieux : Éditions du Croquant.
- Agier, M. (2016). *Les migrants et nous. Comprendre Babel*. Paris, France: CNRS Éditions.
- Audebert, C. (2012). *La diaspora haïtienne. Territoires migratoires et réseaux transnationaux*. Rennes, France: Presses Universitaires de Rennes.
- Audebert, C. & Ma Mung, E. (2007). *Les nouveaux territoires migratoires : entre logiques globales et dynamiques locales*. Bilbao, Espagne : Université Duesto.
- Arendt, H. (1983). *La condition de l'homme moderne*. Paris, France: Pocket.
- Beck, U. (2001). *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Paris, France: Éditions Aubier.
- Bernard, L. (2014). *Des jeunes immigrants d'origines haïtiennes dans la course à l'emploi*. Québec, Canada: Presses de l'Université du Québec.
- Bourdieu, P. (1970). *La reproduction*. Paris, France : Éditions Minuit.
- Bourdieu, P. (1997). *Méditations pascaliennes*. Paris, France : Éditions du Seuil.
- Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris, France : Éditions du Seuil
- Burawoy, M. (2015). *Produire le consentement*. Montreuil, France: Éditions La Ville Brûle.
- Casimir, J. (2001). *La culture opprimée*. Delmas, Haïti: Presses de l'Imprimerie Lakay.
- Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*. Paris, France: Éditions du seuil.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes*. Paris, France : Éditions du Seuil.
- Castoriadis, C. (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Paris, France: Éditions du Seuil.
- Causer, J.-Y, et al. (2009). *Les identités au travail. Analyses et controverses*. Toulouse, France: Octarès Éditions.
- Crépeau, F., Nakache, D. & Atak, I. (2009). *Les politiques internationales contemporaines. Une dynamique complexe au cœur de la globalisation*. Québec, Canada: Presses de l'Université de Montréal.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant*. Paris, France: Éditions Payot.
- Deslandes, G. (2016). *Critique de la condition managériale*. Paris, France: PUF
- Deronceray, H. (1979). *Sociologie du fait haïtien*. Port-au-Prince, Haïti : Éditions de l'Action sociale.
- Dorvilier, F. (2012). *La crise haïtienne du développement. Essai d'anthropologie dynamique*. Laval, Canada: Presses de l'Université de Laval.
- Doura, F. (2012). *Économie d'Haïti. Dépendance, crises et développement*. Québec, Canada: Les Éditions DAMI.
- Dubar, C. & Nicourd, S. (2017). *Les biographies en sociologie*. Paris, France: La Découverte.
- Dujarier, M.-A, (2015). *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres de travail*. Paris, France: La Découverte.

- Dujarier, M.-A. (2006). *L'idéal au travail*. Paris, France : PUF.
- Durand, J.-P. (2004). *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris, France : Éditions du seuil.
- Dussel, E. (1992). *1492 : L'occultation de l'Autre*. Paris, France : Éditions Ouvrières.
- Galland, O. & Lemel, Y. (2018). *Sociologie des inégalités*. Malakoff, France : Armand Colin.
- Gaudet, S. & Robert, D. (2018). *L'aventure de la recherche qualitative : du questionnement à la rédaction scientifique*. Ottawa, Canada: Presses de l'Université d'Ottawa.
- Gaulejac (de), V. & Leonetti, I. T. (1994). *La lutte des places : insertion et désinsertion*. Paris, France: Éditions Desclée de Brouwer.
- Gaulejac (de), V. (2009). *La société malade de gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris, France : Éditions du Seuil.
- Gaulejac (de), V. (2012). *L'histoire en héritage. Roman familial et trajectoire sociale*. Paris, France : Éditions Payot & Rivages.
- Gaulejac (de), V., Hanique, F. & Roche, P. (2007). *La sociologie clinique*. Toulouse, France : ERES. DOI:10.3917/eres.roche.2007.01.
- Gaulejac (de), V. & Hanique, F. (2015). *Le capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*. Paris, France : Éditions du Seuil.
- Gauthier, B. (2010). *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.
- Gélinas, J.-B. (1994). *Et si le Tiers Monde s'autofinçait. De l'endettement à l'épargne*. Montréal, Québec : Écosociété.
- Gemenne, F & Polet, F. (2015). *Migrations internationales. Un enjeu Nord-Sud ?*. Bruxelles, Belgique : Centre Tricontinental.
- Hamidi, C. & Nicolas, F. (2016). *Les politiques migratoires*. Paris, France : La Découverte.
- Honneth, A. (2006). *La société du mépris*. Paris, France : La Découverte.
- Hurbon, L. (1987). *Comprendre Haïti. Essai sur l'État, la nation, la culture*. Paris, France : Les Éditions Karthala.
- Jacquot, L. et Balzani, B. (2010). *Sociologie du travail et de l'emploi*. Paris, France: Ellipses.
- Jacquot, L. (2016). *Travail, gouvernementabilité managériale et néolibéralisme*. Paris, France : L'Harmattan.
- Joint, L.-A. et Méron, J. (2011). *L'immigration haïtienne dans la Caraïbe*. Goubeyre, Guadeloupe : Éditions Nestor.
- Kaufmann, J-C. (2011). *L'entretien compréhensif*. Malakoff, France : Armand Colin.
- Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris, France: Éditions Galimard.
- Linhart, D. (2002). *Perte d'emploi, perte de soi*. Toulouse, France : Erès.
- Linhart, D. (2008). *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*. Toulouse, France : Erès.
- Louis-Juste, J.-A. (2003). *De la crise de l'éducation à l'éducation de la crise*. Port-au-Prince, Haïti: Pesses de l'Imprimeur II.
- Louis-Juste, Jn-Anil. (2007). *Intégration régionale et éducation : Privatiser le sujet*

collectif ou lutter pour la formation du sujet intégral. Port-au-Prince, Haïti: PAPDA.

- Marmorá, L. (2002). *Les politiques migratoires internationales*. Paris, France : L'Harmattan.
- Martuccelli, D. (2006). *Forgé par l'épreuve. L'individu dans la France contemporaine*. Paris, France : Armand Colin.
- Marx, K. (1867). *Le Capital. Livre I*. Tiré de <https://www.marxists.org/francais/marx/works/1867/Capital-I/index.htm>.
- Mazzella, S. (2014). *Sociologie des migrations*. Paris, France : PUF.
- Mercure, D. & Bourdages-Sylvain M.P. (2017). *Travail et subjectivité. Perspectives critiques*. Laval, Québec : Presses de l'Université de Laval.
- Mercure, D. & Vultur, M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Laval, Québec: Presses de l'Université de Laval.
- Mercure, D. & Vultur, M. (2019). *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail*. Laval, Québec: Presses de l'Université de Laval.
- Mercure, D. & Vultur, M. (2020). *Les transformations contemporaines du rapport au travail*. Laval, Québec : Presses de l'Université de Laval.
- Mikkonen, J. & Raphael, D. (2011). Déterminants sociaux de la santé : les réalités canadiennes. *École de gestion et de politique de la santé de l'Université York*. Tiré de : <https://thecanadianfacts.org/fre.html>
- Noiseux, Y. (2014). *Transformations du marché du travail et innovations syndicales au Québec*. Québec, Canada: Presses de l'Université de Québec.
- Paugam S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris, France: PUF.
- Perchellet, S. (2010). *Haïti : Entre colonisation, dette et colonisation. 2 siècles de lutte pour la liberté*. Liège, Belgique : Éditions CADTM.
- Piché, V. (2013). *Les théories de la migration*. Paris, France : INED.
- Pieret, D. (2016). *Les frontières de la mondialisation. Gestion des flux migratoires en régime néolibéral*. Liège, Belgique : Presses Universitaires de Liège.
- Sainsaulieu, I. (2017). *Conflits et résistances au travail*. Paris, France : Presses de Sciences Po.
- Saïd, E. W. (2008). *Réflexions sur l'exil. Et autres essais*. Paris, France : Actes Sud.
- Sassen, S. (2009). *La globalisation. Une sociologie*. Paris, France: Gallimard.
- Sayad, A. (1999). *La double absence. Des illusions de l'immigrés aux souffrances*. Saint-Armand Montront, France : Éditions du Seuil.
- Simon, G. (2008). *La planète migratoire dans la mondialisation*. Malakoff, France : Armand Colin.
- Thévenot, L. (2006). *L'action au pluriel: Sociologie des régimes d'engagement*. Paris, France: La Découverte.
- Tremblay, D.-G. & Dagenais, L. F. (2002). *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*. Québec, Canada: Presses de l'Université du Québec.
- Vatin, F. (dir). (2007). *Le salariat : histoire, théories et formes*. Paris, France: Dispute.

- Wenden (de), C.-W. (2010). *La question migratoire au XXIe siècle. Migrants, réfugiés et relations internationales*. Paris, France : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Wenden (de), C.-W. (2016). *Migration. Une nouvelle donne*. Paris, France : Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Wieviorka, M. (2004). *La violence*. Paris, France : Éditions Balland.

Parties d'ouvrages

- Champain, V. & Courtois, J.-P. (2000). Le travail, nouvelles pratiques, nouvelles précarités ?. Dans Attali, J. & Bonvicini, S. (2000). *Le sens des choses* (pp.27-38). Paris, France : Le livre de Poche.
- Dubar, C. (2015). Chapitre 6 - Des « professions » à la socialisation professionnelle (pp. 121-142). Dans Dubar, C. (2015). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- Durand, J.-P. (2018). Les marxistes contemporains face aux classes sociales et à l'État. Dans : Durand J.-P. (éd.), *La sociologie de Marx* (pp.99-113). Paris: La Découverte.
- Gaulejac (de), V. et Hanique, F. (2017). La mobilisation subjective au service de la finance. Dans : Mercure, D. & Bourdages-Sylvain (dir), *Travail et subjectivité* (pp.201-220). Laval, Québec : Presses de l'Université de Laval.
- Mondain, N., Diagne, A. & Randall, S. (2012). Migration et responsabilités intergénérationnelles : implications pour la transition à l'âge adulte des jeunes migrants sénégalais. Dans : Muriel Gomez-Perez éd., *L'Afrique des générations : Entre tensions et négociations* (pp. 259-297). Paris: Editions Karthala.
- Potvin, M. (2007). Blackness, haïtianité et québécoisité : modalités de participation et d'appartenance chez la deuxième génération d'origine haïtienne au Québec. Dans : Potvin, M., Eid, P. et Venel N. (dir.) (2007). *La deuxième génération issue de l'immigration. Une comparaison France-Québec* (pp.137-170). Montréal, Québec: Athéna Éditions.
- Singly (de), F. (2000). La place de l'enfant dans la famille contemporaine. Dans : Jean-Pierre Pourtois éd., *Le Parent éducateur* (pp.67-84). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.

Articles de revue

- Abdelnour, S. (2014). L'auto-entrepreneur : une utopie libérale dans la société salariale?. *Lien social et Politiques*, (72), 151–165. DOI : <https://doi.org/10.7202/1027211ar>
- Ambrosini, M. (2010). Migrants dans l'ombre. Causes, dynamiques, politiques de l'immigration irrégulière. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 26(2),7-32. DOI : <https://doi.org/10.4000/remi.5113>
- Aspilaire, Roseman. (2014). L'économie informelle en Haïti : un impact contracyclique sur le PIB ?. *Monde en Développement*. 2 (166). 101-112. DOI: [10.3917/med.166.0101](https://doi.org/10.3917/med.166.0101)

- Atak, I. (2018). La mesure relative aux « pays d'origine désignés » : une analyse des liens entre la politique d'asile et la migration irrégulière au Canada. *Migrations Société*, 171(1), 19-34. DOI:10.3917/migra.171.0019.
- Beaudet, P. (2009). La reconfiguration des classes sociales au Canada : explorations préliminaires. *Nouveau Cahier du Socialisme*, 2009(1), 77-92. DOI : <https://www.cahiersdusocialisme.org/numeros/numero-1-hiver-2009/>.
- Beaudin, M. (1995). Le travail aux prises avec le néo-libéralisme économique. *Théologiques*, 3(2), 13-32. DOI: <https://doi.org/10.7202/602421ar>.
- Belguidoum, S. et Mohammedi, S. (2017). Les migrations - vues du Sud. *Revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales*, 69(70), 11-23. DOI : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01651275>
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, 31, 2-3. Tiré de : https://www.persee.fr/issue/arss_0335-5322_1980_num_31_1
- Bourdieu, P. (2003). L'objectivation participante. *Le Seuil/Actes de la recherche en sciences sociales*. 5(150). DOI : <https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2003-5-page-43.htm>
- Caarls, K. & Mazzucato, V. (2015). La migration internationale est-elle un facteur de divorce ? Les couples ghanéens au Ghana et à l'étranger. *Population*, 70(1), 135-161. DOI :10.3917/popu.1501.0135.
- Cardona, S. M. (2018). Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec?. *Sociologie et sociétés*, 50 (2), 49–76. DOI : <https://doi.org/10.7202/1066813ar>
- Carling, J. (2002). Migration in the age of involuntary immobility: theoretical reflections and Cape Verdean experiences. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28(1), 5-42. DOI: 10.1080/13691830120103912.
- Carling, J. & Collins, F. (2018). Aspiration desire an drivers of migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, (44)6,909-926. DOI: 10.1080/1369183X.2017.1384134.
- Carling J. et Erdal, M.B. (2014). Return migration and transnationalism: how are the two connected?. *International Migration*, 52(6), 2-12. DOI: [10.1111/imig.12180](https://doi.org/10.1111/imig.12180)
- Carling, J. & Schewel, K. (2018). Revisiting aspiration and ability in international migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 44(6), 945-963. DOI : <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1384146>.
- Cloos, P., et al. (2016). Expériences migratoires des nouveaux-arrivants haïtiens établis au Québec depuis la catastrophe ayant frappé Haiti le 12 janvier 2010 : relations, contradictions et ambiguïtés dans l'expression de la « différence ». *Journal of Haitian Studies*. 22(2), pp. 37-56. DOI : <https://www.jstor.org/stable/44478388>.
- Coulangeon, P. (2004). Classes sociales, pratiques culturelles et styles de vie : le modèle de la distinction est-il (vraiment) obsolète ?. *Sociologie et sociétés*, 36 (1), 59–85. DOI : <https://doi.org/10.7202/009582ar>
- Cottureau, V., Le Roux, G. Qintard, M. (2012). Histoire des migrations internationales et des luttes contre les discriminations. *E-Migrinter*, 7, 86-88. Doi : <http://journals.openedition.org/e-migrinter/908>.
- Dardot, P. (2011). Qu'est-ce que la rationalité néolibérale. *Institut de recherches de FSU*. Tiré de : <http://institut.fsu.fr/Qu-est-ce-que-la-rationalite.html>

- Demazière, D. (2008). L'entretien biographique comme interaction négociations, contre-interprétations, ajustements de sens. *Langage et société*, 123(1), 15-35. Doi:10.3917/lis.123.0015.
- Demazière, D. (2011). L'entretien biographique et la saisie des interactions avec autrui. *Recherches Qualitatives. Associations pour la Recherche Qualitative*, 30 (1), 61 - 83. Doi : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01510177>
- Deranty, J. (2011). Travail et expérience de la domination dans le néolibéralisme contemporain. *Actuel Marx*, 49(1), 73-89. doi:10.3917/amx.049.0073.
- Dorvilier, F. (2009). La crise haïtienne du développement : entre économie morale et explosion démographique. *Les Cahiers du CEPODE*. 1(1), 9-45.
- Durand, M. & Lemaître, G. (2006). La politique migratoire française à un tournant. *Économie internationale*, 108(4), 115-137. DOI : <https://www-cairn-info.proxy.bib.uottawa.ca/revue-economie-internationale-2006-4-page-115.htm>.
- Fouquet, T. (2007). Imaginaires migratoires et expériences multiples de l'altérité : une dialectique actuelle du proche et du lointain. *Autrepart*, 41(1), 83-98. DOI:10.3917/autr.041.0083.
- Gauthier, F. (2014). Les ressorts symboliques du consumérisme. Au-delà de la marchandise, le symbole et le don. *Revue du MAUSS*, 44(2), 137-157. DOI:10.3917/rdm.044.0137.
- Guilbert, L. (2005). L'expérience migratoire et le sentiment d'appartenance. *Ethnologies*, 27 (1), 5-32. DOI: <https://doi.org/10.7202/014020ar>.
- Hamel, J. (2012). Sur le langage et l'écriture en sociologie. Brèves considerations théoriques et pratiques à partir de Bourdieu. *Revue Internationale de Sociologie*, 22(2), 365-377. Doi: 10.1080/03906701.2012.696977
- Hernandez, S. (2007). Les hommes immigrants et leur vécu familial : impact de l'immigration et de l'intervention. *Centre de santé et des service sociaux de la Montagne*. No 15. Tiré de : https://www.sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/Les_hommes_immigrants.pdf
- Houtart, F. & Beaudin, M. (2008). Mondialisation néolibérale et positions altermondialistes. Les enjeux « territoriaux » des métamorphoses du sacré. *Théologiques*, 16(1), 87-115. DOI : <https://doi.org/10.7202/019186ar>.
- Kanouté, F. (2007). Intégration sociale et scolaire des familles immigrantes au Québec: Une prise en compte globale des familles. *Informations sociales*, 143(7), 64-74. DOI : <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2007-7-page-64.htm>.
- Kuyu, M.C. (2004). Parenté et famille en Haïti : les héritages africains. *Africultures*, 58(1), 161-168. DOI :10.3917/afcul.058.0161.
- Leblanc, P. (1994). L'imaginaire social. Note sur un concept flou. *Cahiers internationaux de sociologie*. 97, 415-434.
- Linhart, D. (2009). Les conditions paradoxales de la résistance au travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 7(1), 71-83. Doi:10.3917/nrp.007.0071.
- Meurs, D., Pailhé, A. & Simon, P. (2006). Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France. *Population*, vol. 61(5), 763-801. DOI :10.3917/popu.605.0763.

- Mezzadra, S. (2004). Capitalisme, migrations et luttes sociales: Notes préliminaires pour une théorie de l'autonomie des migrations. *Multitudes*, 19(5), 17-30. DOI: 10.3917/mult.019.0017.
- Michel, D. (2006). Crise du travail, crise du management. *L'Expansion Management Review*, 123(4), 3-3. doi:10.3917/emr.123.0003.
- Mondain, N. (2017). Migration, transnationalisme et reproduction sociale. *Espace populations sociétés*. 2017(1). DOI : <https://doi.org/10.4000/eps.7083>
- Monsutti, A. (2008). Migration et développement : une histoire de brouilles et de retrouvailles. *Annuaire suisse de politique de développement*, 27(2), 23-42. DOI : <http://journals.openedition.org.proxy.bib.uottawa.ca/aspd/162>.
- Mooney, M. (2008). Structures de médiation et intégration des immigrants haïtiens à Paris. *Revue Européenne des Migrations Internationales*. 24(1), 89-114. DOI : <http://remi.revues.org/4300>.
- Mulatris, P. (2010). Disqualification professionnelle et expériences temporelles : enquête auprès des immigrants francophones installés en Alberta. *British Journal of Canadian Studies*. 23(1), 73-86. DOI : <https://doi.org/10.3828/bjcs.2010.4>
- Noiseux, Y. (2012). Le travail atypique au Québec : les jeunes au coeur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 7 (1), 28-54. DOI : <https://doi.org/10.7202/1012695ar>
- Pascal, F. (2010). Les approches compréhensives et cliniques des entretiens sociologiques. *Interrogations. I-Varia*. DOI : <https://www.revue-interrogations.org/Les-approches-comprehensives-et#nh20>.
- Paugam, S. (2012). Les formes contemporaines de disqualification sociale. *CERISCOPE Pauvreté*. Tiré de : <http://ceriscope.sciences-po.fr/pauvrete/content/part5/les-formes-contemporaines-de-la-disqualification-sociale>
- Paul, B. & al. (2010). Le processus de tertiarisation de l'économie haïtienne. *Études Caraïbéennes*, 16. DOI: <https://doi.org/10.4000/etudescaribeennes.4757>
- Pellerin, H. (1999). Regionalisation of Migration Policies and Its Limits: Europe and North America Compared. *Third World Quarterly*, 20(5), 995-1011. DOI: <http://www.jstor.org/stable/3993608>
- Pellerin, H. (2011). De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 27(2), 57-75. DOI : <https://doi.org/10.4000/remi.5435>
- Peraldi, M. (2008). La condition migrante. *La pensée de Midi*, 4(26), 81-94. Doi : <https://www.cairn.info/revue-la-pensee-de-midi-2008-4-page-81.htm>.
- Piguet, É. (2013). Les théories des migrations. Synthèse de la prise de décision individuelle. *Revue européenne des migrations internationales*, 29(3), 141-161. DOI : <https://www.cairn.info/revue-europeenne-des-migrations-internationales-2013-3-page-141.htm>.
- Potvin, M. et Lafortune, G. (2014). Les jeunes d'origine haïtienne au Québec, d'hier à aujourd'hui. *Diversité urbaine*, 14(2), 3-12. DOI: <https://doi.org/10.7202/1035422ar>

- Quiminal, C. (2010). Mondialisation impériale : migrations, rapports sociaux de sexe, exploitation et domination. *Journal des anthropologues*. 118(119), 89-112. DOI : <http://jda.revues.org/4064>.
- Salazar, N. B. (2011). The power of imagination in transnational mobilities. *Identities: Global Studies In Culture And Power*, 18(6), 576-598. Doi: <https://doi.org/10.1080/1070289X.2011.672859>
- Seiller, P. & Silvera, R. (2020). Sales boulots. *Travail, genre et sociétés*, 43(1), 25-30. DOI :10.3917/tgs.043.0025.
- Tassin, É. (2018). La condition migrante. Pour une nouvelle approche du cosmopolitisme. *Tumultes*. 2(51), 193-221. DOI : <https://doi-org.proxy.bib.uottawa.ca/10.3917/tumu.051.0193>.
- Vandenberghe, F. (2007). Une ontologie réaliste pour la sociologie : système, morphogenèse et collectifs. *Social Science Information*, 46(3), 487-542. DOI : <https://doi.org/10.1177/0539018407079728>
- Vang, Z., Sigouin, J., Flenon, A., & Gagnon, A. (2015). The healthy immigrant effect in Canada: A systematic review. *Population Change and Life Course Strategic Knowledge Cluster Discussion Paper Series*, 3 (1), 1-41. DOI : <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=plc>
- Zanuso, C., Roubaud, F. & Torelli, C. (2014). Le marché du travail en Haïti après le séisme : quelle place pour les jeunes ?. *Autrepart*, 71(3), 135-156. DOI :10.3917/autr.071.0135.
- Zielinski, A. (2010). L'éthique du care : Une nouvelle façon de prendre soin. *Études*, 413(12), 631-641. DOI: 10.3917/etu.4136.0631.

Mémoires, thèses de maîtrise et de doctorat

- Amazan, W. (2015). *Immigration et insertion professionnelle : le cas des Haïtiens arrivés au Québec après le tremblement de terre de 2010*. . Mémoire de maîtrise en sociologie, Université de Montréal.
- Amode, N. (2017). *Les migrant.e.s haïtien.e.s au Chili face au marché du travail. Regards réflexifs d'acteurs à la marge*. Mémoire de master 2 en migrations et relations interethniques, Université Paris Diderot Paris 7.
- Joseph, R. M. (2015). *L'articulation des rapports sociaux de sexe, de classe et de race dans la migration et le travail des femmes haïtiennes*. Thèse de doctorat en sociologie-Études Genre, Université de Sorbonne-Paris.
- Knight, C. (2015). *Les difficultés et les stratégies d'insertion en emploi des immigrants haïtiens dans la région d'Ottawa-Gatineau*. Mémoire de maîtrise en sociologie, Université d'Ottawa.
- Lazarre, J. B. (2010). *L'insertion socio-économique d'immigrant(e)s diplômé(e)s universitaires en provenance d'Haïti : une enquête qualitative*. Mémoire de maîtrise en sociologie, Université d'Ottawa.
- Louis, J.-M. (2010). *L'invention d'Haïti comme société pauvre. L'herméneutique de la société pauvre haïtienne*. Thèse de doctorat en sciences politiques, Université du Québec à Montréal.
- Louis, W. (2017). *L'idéologie managériale et les relations de travail dans le contexte humanitaire en Haïti : Le cas des travailleurs sociaux de l'ONG XXY*. Mémoire de

master 2 en Sociologie, Université Paris Diderot Paris.

- Misiorowska, M. (2011). *Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec. Qu'est-ce qu'une « intégration réussie » ?*. Thèse de doctorat en Sciences Humaines Appliquées, Université de Montréal.

Documents officiels

- Delorme, F. & St-Cerny, S. (2014). La classe moyenne au Québec s'érode-t-elle vraiment ? Contour et évolution. *Chaire de Recherche en Fiscalité et en Finances publiques de l'Université de Sherbrooke*. Tiré de : https://cffp.recherche.usherbrooke.ca/wp-content/uploads/2018/12/cr_2014-04_la_classe_moyenne_au_quebec.pdf.
- Herrera, J. & al. (2012). *L'évolution des conditions de vie en Haïti entre 2007 et 2012. La réplique sociale du séisme*. IHSI/IRD/ DIAL/ANR. Tiré de : https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers14-08/010062827.pdf
- Institut de Recherche et d'Information Socioéconomiques (IRIS). (2012). *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Tiré de : <https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note-immigration-web.pdf>.
- Ministère de la Planification et de la Coopération Externe (MPCE). (2008). *Document de Stratégie Nationale pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (DSNCRP)*. Port-au-Prince, Haïti : Imprimerie Deschamps.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE)/Institut Interuniversitaire de Recherche et de Développement (INURED). (2017). *Les voies de développement. Interactions entre politiques publiques, migrations et développement en Haïti*. Paris, France: Éditions OCDE.
- Organisation Internationale des Migrations. (2015). *Migrations en Haïti. Profile migratoire national*. Port-au-Prince, Haïti : OIM.
- Organisation Internationale des Migrations. (2018). *Migrants, chiffres et perspectives*. Tiré de <https://www.iom.int/fr/news/migrants-chiffres-et-perspectives-le-forum-de-loim-paris-demontre-comment-les-donnees-aident>
- Programme Alimentaire Mondiale (PAM). (2019). *Haïti : plus d'une personne sur trois a besoin d'une aide alimentaire urgente*. Tiré de <https://news.un.org/fr/story/2019/11/1055701>
- Statistiques Canada. (2016). *Profil du recensement de 2016, Recensement de 2016*. Tiré de <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>.
- Tall, S. M. & A. Tandian. (2011). *Migration circulaire des Sénégalais. Des migrations tacites au recrutement organisé*. San di Fiesole, Italie : Institut Universitaire Européen. DOI :https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/18478/CARIM_ASN_2011_52.pdf?sequence=1

Articles de journaux

- Agence France Presse. (2018, 07 novembre). Des migrants haïtiens au Chili prennent volontairement le chemin du retour. *La Presse*. Tiré de

- <https://www.lapresse.ca/international/amerique-latine/201811/07/01-5203401-des-migrants-haitiens-au-chili-prennent-volontairement-le-chemin-du-retour.php>
- René Saint-Louis. (2018, 12 mars). Le chemin Roxham encore emprunté par des migrants, plus souvent africains qu'haïtiens. *Radio-Canada*. Tiré de : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1088818/chemin-roxham-migrants-haitiens-asile-nigerians-nigeria>

ANNEXES

A. GRILLE D'ENTRETIEN

Rubrique 1 : Contexte de vie et de travail en Haïti

Question de départ : Peux-tu me raconter comment tu as commencé à travailler avant d'arriver au Canada ? C'était quoi ton premier emploi ?

- Formations professionnelles
- Emploi(s)
- Conditions de travail et d'emploi (activités, uniforme, le matériel de travail, déplacements, salaire, durée du travail, heures de repos, vacances, absences ou congés accordés pour raisons familiales, avantages sociaux)
- Implication syndicale
- Niveau de satisfaction des emplois en Haïti

Rubrique 2 : Contexte de vie et de travail après l'émigration

Thème 1 : Projet et décision migratoires

Question de départ : Explique-moi à partir de quand tu avais commencé à penser à émigrer et comment tu as laissé Haïti.

- Quelles raisons qui t'ont poussé à émigrer ?
- Comment avais-tu fait pour laisser le pays ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées?
- Comment tu les as surmontées ?
- Comment tu vois ce choix aujourd'hui ? Satisfaction ? des regrets ?
-

Thème 2 : Trajectoire migratoire et vie migrante

Question de départ : Raconte-moi ton parcours de migration, en commençant de la date où tu as laissé Haïti pour arriver à aujourd'hui Comment tu es arrivé au Canada ?

- Statut migratoire (actuel et passés)
- Évènements marquants
- Occupations (sport, loisir, familles)
- Relations avec la famille et les amis laissés en Haïti
- Relation avec le pays d'origine (implication dans des activités sociales, économiques, culturelles, politiques)
- Perception de soi dans la société d'accueil (sentiment d'intégration, d'exclusion, déracinement)
- Perspectives migratoires

Thème 3 : Travail et emploi

Question de départ : Peux-tu me raconter comment tu as commencé à travailler quand tu es arrivé au Canada ?

- Par quoi as-tu commencé ?
- En quoi consistait cet emploi ?
- Comment tu trouvais ce (s) emploi (s) ?
- Comment a été ta relation avec tes supérieurs ? Tes collègues ?
- Formation(s) professionnelle (s)acquises au Canada
- Emplois actuel(s) et passés
- Conditions et modalités d'accès aux emplois
- Lieu et environnement de travail
- Modalités de contrat
- Les tâches
- Les matériels
- Santé et conditions de travail (manutention manuelle, charge lourde, station debout prolongée, postures, gestes répétitifs, bruits, exposition à produit chimique, stress)
- Perception et niveau de satisfaction des emplois
- Attitudes au travail (humour, colère, etc.)
- Conciliation travail et famille
- Niveau de satisfaction ou d'insatisfaction
- Identité au travail
- Mode et niveau d'engagement au travail
- Implication syndicale
- Vécu et perception du travail
- Relations avec les collègues
- Relations aux normes, à l'autorité hiérarchique et l'administration
- Aspirations et projets professionnels (optimisme, pessimisme)

B. ANNONCES DE RECRUTEMENT

Message téléphonique

Je suis Hérold Constant, originaire d'Haïti et étudiant à la maîtrise en sociologie à l'Université d'Ottawa. Je fais ma thèse de maîtrise sur les expériences de travail et de migration des migrants d'origine haïtienne vivant dans la région d'Ottawa-Gatineau. L'objectif global de cette thèse est de comprendre comment l'expérience de la migration influe sur les comportements au travail, les relations de travail, les représentations et les significations du travail chez les migrants internationaux au Canada.

Je suis actuellement à la recherche de participants pour des entrevues. Les critères de participation sont :

- 1) Être né en Haïti ;
- 2) Vit au Canada depuis 5 ans au moins ;
- 3) Avoir plus de 25 ans
- 4) Avoir les statuts migratoires de résidence permanente, de réfugiés ou de nationalité canadienne

Si une personne est intéressée et/ou connaît une autre qui pourrait être intéressée à participer, j'en serai très reconnaissant. Vous pouvez me contacter via mon adresse email xxxxxxx@uottawa.ca ou mon numéro xxx-xxx-xxxx.

Hérold Constant, étudiant à la maîtrise en sociologie à l'Université d'Ottawa.

Message Facebook

Bonjour,

Dans le cadre de ma thèse de maîtrise en sociologie à l'Université d'Ottawa, je fais une recherche sur ***le rapport au travail des migrants d'origine haïtienne qui vivent dans la région d'Ottawa-Gatineau***. L'objectif de cette recherche est de comprendre comment l'expérience de la migration influe sur les comportements au travail, les relations de travail, les représentations et les significations du travail chez les migrants internationaux au Canada.

Pour l'instant, je suis à la recherche des participants volontaires pour des entretiens. Je vise des personnes ont plus de 18 ans, qui sont nées en Haïti, qui ont immigré au Canada depuis 5 ans minimum et qui ont les statuts de résidence permanente ou citoyenneté canadienne. Si une personne veut participer à cette recherche, elle est la bienvenue. Si vous ne répondez pas aux critères mentionnés ci-dessus et que vous connaissez une personne qui pourraient être intéressée, n'hésitez pas à me mettre en contact avec elle.

Pour plus d'information ou pour participer, veuillez me contacter en privé (Inbox) ou par email. À noter que les premiers arrivés seront les premiers servis.

Je vous remercie d'avance de votre collaboration.

Hérold Constant, étudiant à la maîtrise en sociologie à l'Université d'Ottawa.

Contact : xxxxxxxx@uottawa.ca

Message envoyé aux centres communautaires

Je suis Hérold Constant, originaire d'Haïti et étudiant en maîtrise en sociologie à l'Université d'Ottawa. Je fais ma thèse de maîtrise sur les expériences de travail et de migration des migrants d'origine haïtienne vivant dans la région d'Ottawa-Gatineau. L'objectif global de cette thèse est d'analyser les relations entre les conditions et la vie migrantes et les situations de travail. Je suis actuellement à la recherche de participants pour des entrevues.

Par rapport à votre rôle dans cet organisme (association), je pense que vous avez des contacts avec des ressortissants haïtiens. Et je pense ainsi vous pourriez m'aider dans le processus de recrutement, soit en contactant des personnes qui seraient éventuellement intéressées, ou en mettant en contact avec elles. Cela dépend de la manière avec laquelle vous êtes plus confortable.

Les critères de sélection sont :

- 1) Être né en Haïti ;
- 2) Vit au Canada depuis 5 ans au moins ;
- 3) Avoir plus de 18 ans
- 4) Avoir les statuts migratoires de résidence permanente, de réfugiés ou de nationalité canadienne

Pour plus d'informations, veuillez me contacter par email ou téléphone.

Hérold Constant, étudiant à la maîtrise en sociologie à l'Université d'Ottawa.

xxxxxxx@uottawa.ca ; Tel : xxx-xxx-xxxx