

Chapitre V. L'insertion socioéconomique

La gente de la provincia que llega a Lima, que no habla bien, los tratamos de cholitos, de serranos. Serranos es una palabra un poco despectiva, para minimizar. El serrano es más ignorante, tiene menos estudios. Entonces, acá, yo me sentía así, por no saber hablar³⁰.

– José (entrevue M11)

Dans l'épigraphe de ce chapitre, José raconte qu'il s'est senti comme un *cholito*, un *serrano* lorsqu'il est arrivé au Québec, parce qu'il ne savait pas parler français. Ici, le terme *cholito* signifie petit *cholo*. Dans le contexte migratoire péruvien rural-urbain, l'appellation *cholo* fait référence aux migrants des provinces andines, d'origine autochtone, qui viennent s'installer à la ville côtière de Lima, la capitale. Locuteurs de langues indigènes, tel le quechua, ces migrants parlent l'espagnol avec un accent différent de celui des Liméniens et ils sont souvent victimes de discrimination et de racisme (voir Doré et Sandoval, 2008 et Cánepa, 2008). Le terme *serrano*, quant à lui, est aussi utilisé pour désigner ces migrants andins, mais il fait plutôt référence à leur origine géographique, soit la montagne, ou en espagnol, la *sierra* – *serrano* pouvant être traduit par « montagnard » en français.

En arrivant au Québec, José a donc eu l'impression de changer de statut social (et racial), alors qu'il s'est senti comme un *cholito* ou un *serrano*, un de ces migrants andins autochtones qui arrive à Lima. Il explique que le terme *serrano* est « un mot un peu

³⁰ « Les gens de la province qui arrivent à Lima, qui ne parlent pas bien, nous les traitons de *cholitos*, de *serranos*. *Serranos* est un mot un peu méprisant, pour inférioriser. Le *serrano* est plus ignorant, il a moins d'éducation. Donc ici, je me suis senti ainsi, ne sachant pas comment parler ».

méprisant », utilisé « pour inférioriser » ceux qui sont désignés ainsi. Comme il le dit, « le *serrano* est plus ignorant, il a moins d'éducation ». La comparaison évoquée par José est fort intéressante. Dans les entrevues, d'autres répondants ont parlé de ce changement de statut social qui s'opère avec la migration. Valentina, par exemple, dit :

Pour le Pérou, une personne de ma couleur, est une personne blanche, parce qu'il y a 80% des personnes qui sont plus foncées [que moi], qui ont des traits plus autochtones. Mais pour ici, je suis une personne bronzée. C'est ça. Ça dépend du contexte (Valentina, entrevue F4).

Cette citation illustre bien la notion de processus de racisation, soit le fait que les catégories raciales sont 1) construites socialement et qu'elles varient dans le temps et dans l'espace – étant ancrées dans la société où elles sont (re)produites – et 2) qu'elles résultent « d'un processus de catégorisation externe opérée par le groupe majoritaire » (Eid, 2005 : 416). En changeant de société, il semble donc que les répondants interrogés dans le cadre de cette étude ont aussi changé de statut social. Alors que plusieurs d'entre eux étaient considérés comme « blancs » au Pérou, appartenaient à la classe moyenne péruvienne et, pour une bonne part, occupaient un emploi qualifié dans leur domaine, il semble que leur privilège de « race » et de classe ne se soit pas matérialisé de la même manière une fois au Québec (surtout dans les premiers temps de leur arrivée). En d'autres termes, il semble que les Péruviens interrogés dans le cadre de cette étude sont devenus des « immigrants racisés » une fois au Québec, c'est-à-dire des immigrants qui, pour reprendre les mots de Pagé (2015 : 135), « se retrouvent du côté 'défavorisé' du rapport social de race », avec toutes les conséquences que cela puisse avoir en matière d'insertion socioéconomique dans la nouvelle société.

Dans ce chapitre, nous nous pencherons sur les difficultés rencontrées par les répondants lorsqu'ils se sont installés au Québec. Plus précisément, nous examinerons comment les répondants se sont insérés socioéconomiquement dans leur nouvelle société, notamment en ce qui a trait à leur recherche d'un logement et d'un travail. Au-delà des différents parcours de chacun, tant les femmes que les hommes interrogés ont mentionné diverses difficultés liées à leur établissement au Québec.

Dans un premier temps, nous explorerons la question de la langue. Tout comme José, la grande majorité des répondants a identifié la langue comme étant le premier obstacle à surpasser. Que ce soit pour louer un logement ou chercher un emploi, le fait de ne pas maîtriser suffisamment la langue française, ou tout simplement, le fait d’avoir un accent hispanophone sont perçus comme des obstacles considérables. Afin de mieux comprendre cette dimension linguistique de l’intégration, nous nous référerons au concept de capital linguistique, tel que défini par Bourdieu. Rappelons que selon Bourdieu (1977), le capital linguistique est lié au statut social de la personne qui s’exprime. La position sociale du locuteur a un impact sur la crédibilité du discours énoncé. Comme le soutient Bourdieu, la langue n’est pas seulement un moyen de communication, « mais elle est aussi un instrument de pouvoir » (Bourdieu, 1977 : 20). Dans les entrevues, les expériences relatées par nombreux répondants révèlent leurs efforts pour acquérir du capital linguistique (apprendre le français au Québec), mais aussi les obstacles auxquels ils doivent faire face en raison de leur « manque » de capital linguistique. En fait, d’après les entrevues, il semble que plusieurs répondants ont été victimes de « discrimination linguistique ».

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) stipule qu’il y a de la discrimination « lorsqu’un individu ou un groupe d’individus est traité différemment en raison de caractéristiques personnelles » (2017). Aussi, toujours selon la définition proposée par la CDPDJQ, « la discrimination peut se manifester sous la forme d’une distinction, d’une exclusion ou d’une préférence » et « [e]lle peut être exercée par un individu ou par une organisation » (2017). Ainsi, lorsqu’une personne est traitée différemment en raison de la langue qu’elle parle ou de son accent (CDPDJQ, 2017), il y aurait donc de la « discrimination linguistique », ce que Bourhis *et al.* appellent du *linguicisme* (« [q]uand la discrimination est dirigée contre les membres d’un exogroupe linguistique ») (2007 : 33).

En deuxième lieu, les obstacles relatifs à l’insertion socioprofessionnelle des répondants seront examinés de manière plus approfondie. Nous nous pencherons notamment sur le

processus de racisation qui affecte l'insertion professionnelle des Péruviens. À cet égard, la déqualification et la non-reconnaissance des diplômes ont été soulevées par plusieurs personnes de notre échantillon. Face à ces difficultés, les répondants ont eu recours à différentes stratégies, dont la recherche d'un emploi de niveau technique, le retour aux études et la réorientation professionnelle.

Enfin, nous poserons notre regard sur la discrimination et la racisation dans les milieux de travail. Plusieurs répondants ont révélé être victimes d'une discrimination subtile, mais tout de même présente. Ici, le processus de racisation s'est manifesté sous la forme d'un racisme ordinaire et banalisé, voire excusé. À travers des commentaires déplacés, des blagues « plates » ou simplement une attitude empreinte de condescendance, c'est toute une série de microagressions qui sont perpétrées envers les travailleurs et travailleuses racisés.

En dernière instance, mentionnons que malgré un contexte parfois difficile, l'ensemble des personnes interrogées qui avaient cherché un emploi travaillaient et la majorité d'entre elles considéraient qu'elles avaient réussi à bien « s'intégrer » au Québec. Faisant preuve d'agentivité et de débrouillardise, les répondants ont tenu des discours démontrant toute leur résilience et persévérance face à l'adversité et aux difficultés rencontrées.

5.1 Une première difficulté : la langue

Parmi les 24 personnes interrogées, seules trois d'entre elles considéraient qu'elles maîtrisaient parfaitement le français avant d'immigrer au Québec. Ces personnes n'ont donc pas eu à suivre des cours de francisation à leur arrivée. À l'autre extrême, sept répondants (dont trois admis comme réfugiés et quatre acceptés dans le cadre de la catégorie « famille ») n'avaient aucune connaissance du français avant d'immigrer. Les quatorze autres répondants, tous admis comme travailleurs qualifiés, avaient une certaine connaissance du français, quoique variable selon les individus. Ces derniers avaient tout de même une connaissance du français suffisante pour leur permettre de passer avec succès l'entrevue de sélection prémigratoire avec un conseiller québécois en immigration. Mentionnons qu'à partir des années 2000, la plupart des travailleurs qualifiés devaient

passer une entrevue en français au Pérou afin de faire évaluer leurs connaissances linguistiques, entre autres choses. Certains ont mentionné qu'ils avaient atteint le niveau de français tout juste nécessaire pour réussir cet entretien oral. Une fois arrivés au Québec, plusieurs ont réalisé que leur connaissance du français n'était pas suffisante pour se débrouiller au quotidien et pour travailler dans leur domaine. En général, la langue a donc été identifiée comme un premier obstacle important à l'insertion socioéconomique. Outre la maîtrise du français, le simple fait d'avoir un accent dit « latino » a aussi été mentionné par certains répondants comme une difficulté à surmonter.

5.1.1 La francisation après l'immigration

Bien que la plupart des répondants admis comme travailleurs qualifiés aient suivi des cours de français à l'Alliance française du Pérou avant d'immigrer, plusieurs d'entre eux ont dû reprendre des cours de francisation à leur arrivée au Québec. Leur niveau de français étant parfois trop faible pour bien se débrouiller au quotidien, certains ont aussi noté qu'ils devaient s'ajuster à l'accent québécois, quelque peu différent de l'accent français enseigné au Pérou. D'autres, tels ceux acceptés comme réfugiés, ont dû commencer à apprendre la langue « à partir de zéro » (Andrea, entrevue F18). Pour l'ensemble des répondants, par ailleurs, il ne faisait aucun doute que l'apprentissage de la langue française était absolument nécessaire pour vivre au Québec. En fait, toutes les personnes interrogées dans le cadre de cette étude parlaient couramment le français au moment de leur entrevue. Pour Gabriela, par exemple, il était important pour elle de s'« exprimer dans la langue de l'endroit où [elle se] trouve », « parce que c'est comme ça qu'on s'intègre mieux » (entrevue F12). Elle ajoute aussi que c'est comme un *derecho de piso* (« un droit de passage ») qu'il faut payer pour immigrer. Alors que Gabriela parlait déjà le français avant de venir ici (ayant vécu en Belgique plusieurs années), elle avait des amis qui avaient dû apprendre le français ici :

J'ai des amis qui sont arrivés ici, mettons des ingénieurs, et tout, et ils me disent : « Ah, moi, il fallait que je travaille dans un magasin pour un temps, dans un dépanneur, je ne sais pas, parce qu'il faut que je m'habitue à l'accent, que je me débrouille avec des phrases et tout ». Je trouve que ça doit être dur pour eux, ces gens-là, parce qu'ils ont tout laissé en arrière et ils arrivent ici et c'est la langue qui empêche. Mais en même temps, c'est vraiment nécessaire qu'on... On est au Québec... Moi, je ne suis pas venue ici [disant] : « Ah OK, je vais parler en espagnol, moitié anglais ». Non, non,

parce qu'il faut, comme on dit, payer le droit, comme on dit en espagnol, *derecho de piso*. Alors moi, je comprends et je me mets à leur place. Ce n'est pas évident, mais il faut le faire parce que, la langue, c'est important de bien l'apprendre (Gabriela, entrevue F12).

Tout comme Gabriela, tous les autres répondants ont mentionné que l'apprentissage du français était impératif pour vivre et travailler au Québec. Dans le cas de José, qui ne parlait pas français à son arrivée, la langue était la barrière la plus grande. Comme il le dit si bien, « si no hablas, no hay puertas que se abran » (« si tu ne parles pas, il n'y a pas de portes qui s'ouvrent ») (entrevue M11). Parmi tous les répondants, il y a donc un consensus quant à la nécessité d'apprendre le français. Apprendre une nouvelle langue à l'âge adulte requiert énormément d'efforts et de persévérance et tous les participants ont relevé ce défi.

Certains répondants ont par ailleurs noté que le fait de ne pas maîtriser la langue locale était parfois perçu comme un signe d'incompétence au plan professionnel. Pour Alberto, par exemple, les premiers mois au Québec ont été les plus difficiles, alors qu'il apprenait le français :

J'ai eu beaucoup de problèmes parce que les gens, quand tu parles, et qu'ils se rendent compte que tu ne parles pas bien, que tu ne peux pas t'exprimer, ou que tu as un accent très fort, ils pensent que tu es moins qualifié. Oui, au niveau de la langue, tu es moins qualifié, mais pas pour faire un travail. Souvent, c'est juste la langue. C'est beaucoup la langue, c'est très important, mais ce n'est pas une raison pour traiter les gens comme des imbéciles. J'ai eu beaucoup de problèmes au début, après ça, c'est fini. C'est la période, peut-être la plus difficile pour m'intégrer ici. Mais après ça c'est fini, c'est quelques mois (Alberto, entrevue M6).

Alberto explique comment le fait de ne pas bien maîtriser la langue, ou d'avoir un « fort accent », est synonyme d'incompétence, peu importe les qualifications d'une personne. Cette citation d'Alberto illustre bien le concept de capital linguistique mis de l'avant par Bourdieu. Ici, l'accent fonctionne comme un « indice d'autorité » (Bourdieu, 1977 : 653, cités par Creese, 2011). La façon de parler, de s'exprimer a un impact sur la valeur donnée au discours prononcé et sur la valeur donnée à la personne qui le tient. Une personne avec un « fort accent » est considérée comme ayant moins de compétences et de connaissances

en général³¹. Dans un même ordre d'idées, José explique que la personne qui ne parle pas la langue locale est discriminée :

La persona que no sabe hablar el idioma, ella es discriminada. Te minimizan, no encuentran su valor, tratan de minimizar. Cuando no hablas el idioma, es ignorante. (...) No tienes el respeto, la sonrisa, no todos, pero te pueden juzgar de una manera diferente³² (José, entrevue M11).

Dans le cadre scolaire, Angel note aussi une situation similaire. Angel, qui était pharmacien au Pérou, est arrivé à Montréal en 2004 en tant que travailleur qualifié. Dès son arrivée, il a entrepris différentes démarches afin de faire reconnaître sa formation en pharmacie. Il explique qu'il a postulé sans succès à trois reprises à un programme universitaire destiné aux pharmaciens étrangers qui veulent faire valider leurs titres professionnels. N'ayant pas été accepté dans ce programme, il a décidé de s'inscrire à un diplôme d'études supérieures spécialisées (D.E.S.S.) en développement du médicament. Alors qu'il suivait des cours en pharmacocinétique, il a rapidement compris que son plus grand problème était la maîtrise du français. Parce qu'il ne maîtrisait pas tout à fait la langue française, il relate qu'aucun étudiant ne voulait se jumeler avec lui lors des travaux en équipe. Par contre, lorsque les autres étudiants ont vu ce qu'il pouvait faire, il raconte que tout le monde voulait travailler avec lui :

Angel: Era mi problema de francés. Y ahí yo tuve una gran... mi primera gran barrera. Cuando empecé a llevar el curso de farmacocinética, la profesora nos dice que hay que hacer trabajos de grupo, máximo cuatro personas, y nadie quiso trabajar conmigo. Eh... y era... nos dio las instrucciones del trabajo que hacer y en la primera semana yo lo hice mi trabajo, y antes de presentarlo a la profesora, consulté con los compañeros de estudios, si ya lo habían hecho para ver si mis respuestas estaban correctas. Nadie lo había hecho y después todo el mundo quería que yo haga parte de su equipo. O sea, a nivel profesional, aquí en Quebec hay discriminación, y eso lo he vivido.

Geneviève: Ya.

³¹ Nous reviendrons plus en détail sur la question de l'accent dans la prochaine section de ce chapitre.

³² La personne qui ne sait pas parler la langue, elle est discriminée. Ils te diminuent, ils ne reconnaissent pas ta valeur, ils essaient de te diminuer. Quand tu ne parles pas la langue, c'est être ignorant. [...] Tu ne reçois pas le respect, le sourire, pas de tous, mais, tu peux être jugé d'une manière différente.

Angel: [...] Entonces por eso yo le dije a la profesora: nadie quiere trabar conmigo para hacer el trabajo, pero cuando vieron que yo ya hice mi trabajo y lo había hecho bien, todo el mundo quería que yo trabaje con ellos³³ (Angel, entrevue M15).

À la suite de cette expérience, Angel conclut qu'il y a de la discrimination au Québec « au niveau professionnel ». En se référant ici aussi à la notion de capital linguistique de Bourdieu (1977 : 20), c'est comme si la « production linguistique » d'Angel n'était pas considérée comme un « langage autorisé » par les autres étudiants. Parce qu'Angel n'était pas tout à fait compétent en français, il appert que les étudiants pensaient qu'il n'était pas non plus compétent en pharmacocinétique. Toujours en s'inspirant de Bourdieu (1977), il semble que le statut social d'Angel, lié à son appartenance à un groupe minoritaire et minorisé, a fait en sorte que ses propos étaient aussi marginalisés. Personne ne voulait travailler en équipe avec lui, malgré le fait qu'il était compétent dans son domaine. C'est seulement lorsque les autres étudiants ont constaté qu'il avait fait un très bon travail qu'ils ont voulu se joindre à lui.

Dans ce contexte de discrimination linguistique – cette dernière étant comprise comme une discrimination perpétrée en raison de langue parlée ou de l'accent (CDPDJ, 2017) –, il n'est pas surprenant que tous les répondants aient appris le français après leur arrivée au Québec. Pour les participants à cette recherche, la maîtrise de la langue a été identifiée comme un outil indispensable – non seulement pour s'insérer au plan socioéconomique, mais aussi pour être reconnu à sa juste valeur, pour ne pas « être discriminé » et se faire « juger de manière différente », comme le dit si bien José (entrevue M11). Aussi, lorsque Miguel s'est

³³ **Angel :** C'était mon problème de français. Et là, j'ai eu une grande barrière... ma première grande barrière. Quand j'ai commencé à suivre le cours de pharmacocinétique, la professeure nous a dit que nous devons faire un travail de groupe, maximum quatre personnes, et personne ne voulait travailler avec moi. Eh... c'était... elle nous a donné les instructions du travail à faire et dans la première semaine, j'ai fait mon travail, et avant de le présenter à la professeure, j'ai consulté mes compagnons d'études, s'ils l'avaient fait pour voir si mes réponses étaient correctes. Personne ne l'avait fait et après, tout le monde voulait que je fasse partie de son équipe. C'est à dire, au niveau professionnel, ici au Québec, il y a de la discrimination, et ça, je l'ai vécu.

Geneviève : Oui.

Angel : Alors pour ça, je l'ai dit à la professeure : personne ne voulait travailler avec moi pour faire le travail, mais quand ils ont vu que j'avais fait mon travail et que je l'avais bien fait, tout le monde voulait que je travaille avec eux.

rendu compte qu'il devait améliorer son français, il a décidé d'étudier davantage. Lorsque je lui ai demandé ce qu'il avait trouvé le plus difficile en arrivant ici, il m'a répondu ceci :

Mira, en mi caso, por ejemplo, yo me preparé en francés en la Alianza francesa. Yo ya tenía conocimientos de que el francés *québécois* era un poco diferente, ¿okey? Cuando llegué, llegar con un francés de Francia, podemos decir, y encontrar acá un acento un poquito diferente como que me dio, como te digo, como que me dije hay que estudiar más francés. Eso, hay que estudiar más francés, hay que estudiar más francés y hay que encontrar una manera de interactuar para encontrar una manera de aprender y desarrollarlo rápido³⁴ (Miguel, entrevue M20).

En bref, les répondants ont identifié la langue comme étant une barrière importante à surmonter et tous ont fini par maîtriser le français. Par ailleurs, comme nous le rappelle Bourdieu (1977), la maîtrise d'une langue – dont la connaissance de la grammaire et du vocabulaire – n'est qu'une dimension des échanges linguistiques. Une fois la langue apprise, plusieurs répondants ont tout de même trouvé que leur accent dit « latino » était parfois perçu de manière négative, notamment lors de la recherche d'un logement, au travail ou dans le cadre des études.

5.1.2 « L'accent latino »

Parler sans accent est impossible ; tout locuteur a un accent. Par contre, certains accents sont considérés comme normaux – voire invisibles, lorsque l'on prétend parler « sans accent » notamment –, alors que d'autres sont perçus comme étant étrange(r)s, prononcés ou encore différents par les membres du groupe dominant. Au Québec, l'accent local, dit « québécois », parlé par la majorité francophone d'origine canadienne-française (bien qu'il y ait plusieurs variations selon les régions, les classes sociales, les générations, etc.) fait figure de norme. Dans le contexte québécois, avoir un accent hispanophone (ou « latino »,

³⁴ Tu vois, dans mon cas par exemple, je me suis préparé en français à l'Alliance française. J'étais déjà au courant que le français québécois était un peu différent, OK ? Quand je suis arrivé, arriver avec un français de France, on peut dire, et trouver ici un accent un peu différent de celui qu'on m'a donné, comme je te dis, je me suis dit il faut que j'étudie davantage le français. C'est ça, il faut que j'étudie davantage le français, il faut que j'étudie davantage le français et il faut trouver une manière d'interagir pour trouver une manière de l'apprendre et de le développer rapidement.

tel que mentionné par différents répondants) marque l'appartenance à un exogroupe ethnique et linguistique minoritaire. Rappelons que comme l'expliquent Bourhis *et al.*, « [q]uand la discrimination est dirigée contre les membres d'un exogroupe linguistique on parle de linguicisme » ou de discrimination linguistique (2007 : 33). En comparaison avec d'autres types de comportements discriminatoires (tel le racisme, le sexisme ou l'homophobie), le linguicisme est beaucoup moins examiné de manière spécifique dans la littérature (Bourhis *et al.* : 2007). Pourtant, selon l'*Enquête sur la diversité ethnique* menée en 2003 et portant sur la discrimination au Québec et dans le reste du Canada, 52 % des allophones rapportent que la discrimination dont ils ont été victimes au cours des cinq dernières années serait attribuable à leur langue et à leur accent (Bourhis *et al.*, 2007 : 44). À la suite de ces résultats, Bourhis *et al.* concluent que le « linguicisme semble donc une des sources majeures de discrimination au Québec, un constat qui témoigne de la saillance des tensions linguistiques dans cette province » (2007 : 44). Dans le cas de notre étude, plusieurs répondants ont fait référence à des situations où ils avaient l'impression d'avoir été traités différemment en raison de leur accent.

Le marché du logement locatif, par exemple, s'est avéré être un lieu propice à la discrimination linguistique. En effet, lorsqu'ils devaient appeler un propriétaire pour louer un logement, des répondants ont remarqué qu'ils se faisaient systématiquement répondre que l'appartement était déjà loué. Pourtant, lorsqu'ils demandaient à une personne non immigrante d'appeler pour eux, le même logement s'avérait disponible. Pour ces répondants, il ne fait aucun doute qu'ils ont vécu cette expérience en raison de leur accent. C'est le cas de Christina, par exemple, qui se rappelle avoir eu des problèmes pour louer un appartement dans le quartier de Limoilou à Québec.

En fait ce qui est drôle, je disais ça à mon chum justement, je n'ai jamais eu de problèmes pour trouver un appartement. J'ai toujours appelé à Rimouski, à Montréal, même à Québec, mais c'est à Limoilou que j'ai eu des problèmes. Quand on a voulu déménager dans un six et demi, d'habitude c'est toujours moi qui fais toutes les démarches et j'ai remarqué que quand j'ai appelé, j'ai dit « Ah oui, tu sais, c'est sûr que c'est mon accent ». Je veux dire, c'est le seul endroit où ils font ça. Et quand David appelait, cela se passait bien. Alors, bien c'est ça, en fait, finalement, c'est lui qui a fait les démarches. Mais pour moi, c'était complètement nouveau. D'habitude, c'est

toujours moi qui prends le « lead », mais je me suis rendu compte que c'était mieux que lui le fasse (Christina, entrevue F13).

En se remémorant ses expériences de recherche de logement, Christina commence par dire qu'elle n'a « jamais eu de problèmes pour trouver un appartement ». Elle nuance ensuite ses propos en précisant que c'est seulement à Limoilou qu'elle a rencontré des difficultés. Comme l'expliquent Bourhis *et al.*, les individus ont tendance à minimiser la discrimination subie personnellement, notamment parce qu'ils ne veulent pas se présenter comme une victime ou comme « un membre d'une minorité stigmatisée ou dévalorisée par un groupe dominant » (2007 : 38). De plus, selon Taylor *et al.* (1996), admettre être victime de discrimination contribue à miner l'estime de soi (cité par Bourhis *et al.*, 2007 : 38). Dans la plupart des entrevues, c'est aussi ce qui est ressorti. De manière générale, les participants ont souvent hésité à qualifier ce qu'il vivait comme étant de la discrimination (ou du racisme)³⁵.

Tout comme Christina, Hugo abonde dans le même sens. Il raconte que sa recherche d'un logement a été plus difficile à Laval « clairement à cause de son accent » :

Ici à Laval, juste pour faire une anecdote, ici, j'ai trouvé que ma blonde m'a aidé dans le sens que, quand je demandais rendez-vous, j'ai dit à ma blonde qu'elle doit appeler, parce que comme ça, ça va être plus facile de visiter. [...] Ici à Laval, j'ai eu un problème avec un propriétaire qui n'a pas voulu me donner de rendez-vous clairement à cause de mon accent. C'est pour ça que moi j'ai dit, il faut que tu appelles. À la fin, on va se rencontrer, elle va avoir le droit de dire oui ou non pour x raisons, c'est son droit. Mais juste pour avoir plus de facilité dans le sens d'éviter de perdre du temps. Mais après ça, c'est tout à fait correct (Hugo, entrevue M22).

En faisant appeler sa blonde québécoise pour prendre des rendez-vous avec des propriétaires, Hugo a donc pu avoir la possibilité de visiter des appartements. Pour lui, c'est une stratégie comme une autre pour « éviter de prendre du temps ». Il termine en disant que « c'est tout à fait correct ». Bien qu'Hugo semble normaliser ou encore justifier cette situation, il n'en demeure pas moins qu'il admet avoir eu des problèmes en raison de son

³⁵ Comme je l'ai mentionné dans ma méthodologie, il est possible que les répondants aient été réticents à parler ouvertement de discrimination avec une chercheuse qui représente la communauté majoritaire.

accent, tout comme Christina et d'autres répondants.

Cette situation n'est pas unique aux immigrants d'origine péruvienne ou latino-américaine. D'autres recherches portant sur les immigrants africains à Toronto (Teixeira, 2006) et à Vancouver (Creese, 2011; Francis, 2009) rejoignent ces résultats et font état de discrimination basée sur l'accent ou sur la couleur de la peau. Une étude plus ancienne réalisée par la Commission des droits de la personne et portant sur la région montréalaise (Garon, 1988) a démontré que les membres des minorités visibles étaient davantage victimes de discrimination sur le marché locatif. En effet, cette étude a révélé que 25 % des membres des minorités visibles qui avaient participé à la recherche n'ont jamais pu visiter le logement sollicité, les personnes haïtiennes étant davantage touchées par ces pratiques discriminatoires.

La discrimination linguistique vécue par les répondants ne s'est pas seulement limitée au domaine du logement locatif. Dans le cadre de leur travail ou de leurs études, les répondants ont aussi relaté des situations de linguicisme. Par exemple, lorsque Claudia a commencé à travailler comme éducatrice dans le service de garde d'une école primaire, une de ses collègues lui a fait remarquer qu'elle ne parlait pas bien français. Claudia raconte cette expérience ainsi :

Et oui, au début, il y a eu une personne qui m'a dit que je ne m'exprimais pas bien en français, que je ne parlais pas bien français et je lui ai dit : « Mais écoute là, si je me suis fait engager par le directeur et il a fallu que je fasse une entrevue et les enfants me comprennent, ça me suffit à moi [rires]. Ça me suffit. Maintenant si tu penses ça, tu as le droit de penser ça ». (Claudia, entrevue F10)

Dans ce passage, Claudia explique à sa collègue qu'elle parle suffisamment bien le français pour passer une entrevue d'embauche et pour travailler avec des enfants. Elle termine en riant lorsqu'elle raconte avoir répondu à sa collègue « Ça me suffit à moi ». Elle ajoute d'ailleurs que sa collègue a leur droit de penser ce qu'elle veut quant à son niveau de français. Alors que Claudia (tout comme Hugo et Christina) ne dit pas explicitement qu'elle a été victime de *discrimination* – n'utilisant point ce terme pour qualifier et décrire la

situation qu'elle a vécue –, d'autres répondants évoquent la discrimination pour expliquer (ou encore, tenter d'expliquer) ce qu'ils ont vécu ou ce que leurs amis ont vécu.

Précisant d'emblée qu'il n'avait jamais vécu personnellement de la discrimination dans le cadre de ses études, Pablo, candidat au doctorat en sciences sociales, mentionne tout de même qu'il a été témoin de discrimination lorsqu'il a assisté à la soutenance de thèse d'un de ses amis originaire de la Colombie. Il se rappelle qu'un des professeurs membres du jury a posé la question suivante à son ami colombien : « Pourquoi, si tu ne maîtrises pas le français, tu fais des études ici ? » Pour Pablo, cette question était tout à fait « rejetable » faisant davantage référence à l'accent « trop fortement latino » de son ami, qu'à sa maîtrise de la langue française. Dans l'extrait suivant, Pablo mentionne comment l'accent dit « latino » a été perçu négativement par le professeur en question et il en conclut qu'il pourrait s'agir de discrimination :

Quand j'ai regardé ça, j'ai dit : « Pourquoi ? ». Mon ami colombien parle mieux le français que moi, mais son accent, c'est trop fortement latino. Alors, c'est pour ça, je pense, que pour le professeur, ce n'est pas nécessairement maîtriser la langue, c'est la façon de prononcer. Moi, je crois, malgré tout, que je parle mieux le français que lui. C'est peut-être parce que j'ai appris le français à l'Alliance française là-bas, je ne sais pas. Mais je crois que je parle un peu mieux. Le « r » n'est pas si fort chez moi. Cette sorte de chose qui identifie le Latino, ce n'est pas aussi fort comme pour mon ami. Alors, ce qui dérange le prof, ce n'est pas nécessairement la maîtrise de la langue, c'est l'accent. C'est pour ça que je dis, peut-être que c'est de la discrimination. Parce que la discrimination, ce n'est pas nécessairement parce qu'il ne maîtrise pas la langue, c'est l'accent. C'est la même chose qu'on a vue, par exemple, pour les personnes qui viennent des Andes. Elles parlent le quechua au Pérou et quand elles parlent espagnol, elles ont un accent. Elles parlent bien, mais elles ont un accent. [...] L'accent de *serrano*. C'est discriminatoire ça au Pérou. Je crois que c'est pour ça. [...] Je n'ai pas vécu directement le problème, mais de toute façon, ça m'a touché. Parce que pour moi, lui mon ami, il parle mieux le français que moi. Alors cette phrase que monsieur a dite, cette question qu'il a posée, c'est pour moi aussi. C'est pour tous les Latinos. C'est pour tout le monde qui vient ici (Pablo, entrevue M2).

Bien que le commentaire du professeur ne fût pas adressé directement à lui, Pablo, en tant que « Latino », s'est senti touché. Comme il l'explique, « cette phrase que monsieur a dite, cette question qu'il a posée, c'est pour moi aussi. C'est pour tous les Latinos. » Pablo ajoute même que « c'est pour tout le monde qui vient ici ». Avec cette affirmation, il inclut donc l'ensemble des immigrants et migrants dont le français n'est pas la première langue.

En référence à l'accent de son ami, Pablo mentionne la prononciation du « r », soit « cette sorte de chose qui identifie le Latino », comme un élément phonétique qui dérange. Ici, l'accent devient donc un marqueur d'inégalité qui sert à identifier le corps latino. L'accent, ainsi racisé, dérange, non pas seulement en lui-même, mais aussi parce qu'il représente une personne d'origine latino-américaine. Comme l'explique Bourdieu (1977), ce n'est pas tant le discours énoncé qui compte, mais c'est aussi et surtout la position sociale du locuteur qui influe sur la légitimité du discours. Bourdieu écrit :

De même que, au niveau des groupes pris dans leur ensemble, une langue vaut ce que valent ceux qui la parlent, de même, au niveau des interactions entre individus, le discours doit toujours une part très importante de sa valeur à la valeur de celui qui le tient (cf. le « baragouin » des Guermantes, qui fait autorité, au moins en ce qui concerne la prononciation des noms nobles). [...] Ce qui parle, ce n'est pas la parole, le discours, mais toute la personne sociale (c'est ce qu'oublient ceux qui cherchent la «force illocutoire » du discours dans le discours) (Bourdieu, 1977 : 23).

En ce sens, le « r » fortement prononcé « qui identifie le Latino », comme le dit si bien Pablo, fait référence à la « personne sociale » en tant que membre du groupe « latino » au Québec. Cette association entre le discours énoncé et la valeur attribuée au corps qui exprime ce discours trouve écho dans les travaux de Creese (2011). Pour son étude qualitative sur une diaspora africaine, Creese (2011) a interviewé 61 personnes immigrantes (30 hommes et 31 femmes) en provenance de l'Afrique subsaharienne qui résidaient à Vancouver. Elle les a interrogés sur leur expérience de migration, leur insertion socioprofessionnelle et leur sentiment d'appartenance envers la nouvelle société. Elle rapporte que plusieurs immigrants africains ont vécu une discrimination liée à leur accent dans les domaines du logement locatif et du marché du travail. Creese conclut que la discrimination liée à l'accent (*accent discrimination*) est intrinsèquement liée aux processus de racisation puisque « les discours sont toujours liés à des corps particuliers »³⁶ (2011 : 42). Dans le contexte de l'étude de Creese, il s'agit de « corps Noirs-immigrants-étrangers qui se déplaçant dans des espaces où le privilège blanc persiste malgré une diversité démographique croissante »³⁷ (Creese : 211 :42). Tout comme dans le cas des immigrants

³⁶ Il s'agit d'une traduction libre.

³⁷ Il s'agit d'une traduction libre.

d'origine africaine interrogés par Gillian Creese (2011), il semble que l'accent étrange(r) « latino » est aussi dévalorisé justement parce qu'il signifie un corps latino, étranger et racisé. Ainsi, les propriétaires qui refusent de rencontrer une personne avec un accent « latino » ne le feraient pas en raison de l'accent en tant que tel, mais plutôt parce que cet accent signifie que c'est une personne d'origine latino-américaine qui tente de louer la demeure en question.

Alors que plusieurs répondants ont révélé que leur accent hispanophone était dévalorisé, deux personnes ont mentionné que leur accent était perçu positivement. Par exemple, Gabriela rapporte que les gens lui disent que son accent est « mignon »³⁸. Ayant appris le français en Belgique, où elle y est restée plusieurs années, elle admet qu'elle est arrivée au Québec avec un très bon niveau de français :

Donc, toujours, les gens me disent : « Ah vous parlez bien ». Quand je vais au médecin, celle que me suivait, elle avait travaillé au Pérou dans un hôpital. Elle voulait parler me en espagnol. Et moi je lui disais : « Cela ne me dérange pas, espagnol, français. » Mais quand elle a entendu que je parlais couramment, elle m'a dit : « Non, non, non, on va continuer en français parce que moi, mon espagnol n'est pas aussi bon que votre français ». Ça fait que non, toujours... c'est un peu... les gens trouvent ça mignon qu'on ait un accent (Gabriela, entrevue F12).

Ici, il importe de réitérer que Gabriela trouvait qu'elle avait une très bonne maîtrise du français. Son accent hispanophone n'était donc pas aussi « prononcé » que d'autres répondants. Ainsi, il semble que l'accent de Gabriela « est mignon » justement parce qu'elle « parle bien » français selon les membres du groupe majoritaires, ceux qui ont le pouvoir et l'autorité de décider qui parle bien français ou non (ou pour reprendre les termes de Bourdieu (1977), ceux qui ont un capital linguistique suffisant pour décider du langage « légitime », « autorisé »). En nous inspirant de la notion théorique de Sarkar (2008), nous

³⁸ En plus de Gabriela, Juan dit utiliser son accent à son avantage lorsqu'il explique qu'il « joue » avec le fait qu'il a un accent et qu'il est Latino (entrevue M23). Nous reviendrons sur la notion de performance de l'« identité latino » au chapitre VII.

pourrions affirmer que Gabriela a un niveau de « Québécoïcité »³⁹ plus élevé que les répondants qui ont un accent plus prononcé.

D'autre part, nous pourrions aussi affirmer que Gabriela est le sujet d'une racisation positive qui « exotise » son accent. Micheline Labelle (2006) explique que la racisation peut prendre forme de façon positive :

...les préjugés ne se résument pas à la négativité et à l'hostilité. Ils peuvent être louangeurs, comme l'ont montré diverses enquêtes. Mais ce caractère laudatif se révèle finalement être l'envers de la médaille de la négativité. Ex. « Les Noirs ont la danse ou le sport dans le sang » ; ex. « les femmes asiatiques ont des doigts de fée. C'est pourquoi elles sont utiles dans l'industrie de l'électronique ». (Labelle, 2006 : 16)

En ce sens, bien qu'elle soit positive, cette forme de racisation n'en est pas moins problématique. Par exemple, dans leur article sur les travailleurs latino-américains temporaires, Bélanger et Candiz (2014) notent que le discours des employeurs révèle l'effet d'un couteau à double tranchant. D'un côté, les employeurs louangent la fiabilité et l'éthique de travail des employés latino-américains, mais de l'autre, la « docilité » de ces derniers contribue à les rendre invisibles (« ils ne dérangent pas ») et facilite leur exclusion de l'espace social et spatial (Bélanger et Candiz, 2014 : 58).

En bref, la discrimination linguistique que vivent les immigrants d'origine péruvienne touche différentes sphères de leur vie. Lors de la recherche d'un logement, ainsi que dans les milieux professionnels et universitaires, des répondants ont mentionné avoir reçu un traitement différentiel en raison de leur maîtrise du français ou de leur accent. Cette discrimination s'inscrit dans un processus plus large de racisation au sein duquel les répondants se trouvent parfois désavantagés en raison de leur capital linguistique (ou plutôt de leur manque de ce type de capital). Alors que nous nous sommes attardés à l'aspect linguistique de l'insertion socioéconomique des immigrants, certes une condition cruciale à

³⁹ Nous reviendrons sur la notion théorique de « Québécoïcité » au chapitre VII. Pour l'instant, mentionnons seulement qu'il s'agit d'une mesure qui prend en compte la couleur de la peau et l'accent afin de définir l'appartenance au groupe Québécois, tel que souvent imaginée dans les définitions populaires et pratiques communes au Québec (Sarkar, 2008).

l'intégration – rappelons que tous les répondants étaient d'accord pour dire que la maîtrise de langue était indispensable pour « s'intégrer » –, penchons-nous maintenant plus précisément sur une autre dimension, soit l'insertion socioprofessionnelle.

5.2 Déqualification et stratégies d'insertion socioprofessionnelle

Mis à part une participante qui était mère au foyer par choix et Sofia, l'étudiante étrangère, tous les autres participants, et ce tant les femmes que les hommes, avaient entrepris un projet d'immigration au Québec dans le but d'y travailler une fois arrivés. Pour les travailleurs qualifiés, admis en raison de leurs bonnes perspectives d'emploi (dont leurs qualifications et leur formation dans des secteurs de pointe), l'intention de travailler (et aussi de travailler dans leur domaine) était d'autant plus centrale à leur projet d'immigration. Bref, toutes et tous avaient le désir de trouver un emploi et si possible, un emploi lié à leurs qualifications. Par contre, en pratique, une majorité des répondants ont subi une certaine déqualification sur le marché du travail. Dans les entrevues, plusieurs participants ont rapporté que leur formation et leur expérience professionnelle acquises au Pérou n'avaient pas été complètement reconnues sur le marché du travail québécois. D'ailleurs, plusieurs avaient entrepris une démarche d'équivalence de leurs diplômes pour réaliser rapidement qu'ils devaient soit refaire des cours dans une institution d'enseignement québécoise, passer les examens d'un ordre professionnel, ou dans certains cas, recommencer leurs études à zéro. Face à cette déqualification au plan professionnel, les participants ont déployé diverses stratégies, dont l'acceptation d'une certaine déqualification, la réorientation professionnelle et le retour aux études. Avant de présenter les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des participants, nous examinerons d'abord cette déqualification dans le contexte d'une hiérarchisation racisée des diplômes et des expériences professionnelles.

5.2.1 Une hiérarchisation racisée des compétences

Lorsque j'ai demandé à Sofia ce qu'elle aimait et ce qu'elle aimait moins de la ville de Québec, elle m'a d'abord répondu qu'elle appréciait beaucoup l'ouverture des gens, l'intérêt pour la culture, la musique et le théâtre, ainsi que la préoccupation pour

l'environnement et la sensibilité sociale. Elle s'en disait enchantée : « J'adore que ce soit une société qui se préoccupe de l'environnement, avec beaucoup de sensibilité sociale » (*Me encanta que es una sociedad preocupada por el medio ambiente, con mucha sensibilidad social*) (entrevue F14). Parallèlement, elle a aussi parlé de ce qu'elle aimait moins. En premier lieu, elle a mentionné l'hiver, non pas en raison du froid, mais plutôt à cause de l'obscurité qui caractérise cette saison. Après avoir hésité quelques secondes, elle a ensuite parlé des difficultés que rencontrent les Péruviens au plan professionnel :

Sofia : A mí no me gusta tampoco... yo no diré la falta de oportunidad, pero la gran diferencia que tenemos, como en nuestra formación profesional, que nos hace a nosotros tan poco empleables aquí. Entonces, a mí no me gusta que habiendo pasado por la misma educación, quienes hagamos doctorado, maestría, que luego, saliendo al mercado laboral, no tengamos las mismas oportunidades.

Geneviève : ¿Y, por qué piense eso? ¿Por qué dice eso?

Sofia : Porque de lo que yo conozco... Bueno, primero porque este tema de las órdenes es tan cerrado [...] Y si tendríamos que buscar un trabajo con nuestras calificaciones, resulta que tu título profesional no dice mucho, ¿no? Entonces al margen de ser parte de una orden, la experiencia que podamos haber hecho afuera no tiene el mismo peso aquí. Y, en cambio, digamos, en los países que yo conozco, si tu vienes con experiencia de haber trabajado en tu país o en otros países, vas a ser bien valorado. Aunque no sea eh... aunque no sea dentro de la misma área de tu país, pero el solo hecho de haber tenido experiencias en el extranjero, de haber trabajado en ambientes interculturales, ese solo hecho ya va a significar un plus. Aquí, yo siento que si tú has tenido una experiencia en tu país o en un país que digamos que no sea Norteamérica, Europa, no es bien considerado.

Geneviève : Ya. ¿Y cómo lo aprendió eso? ¿Lo escucho?

Sofia : Yo lo he escuchado y me ha tocado vivirlo⁴⁰ (Sofia, entrevue F14).

⁴⁰ **Sofia :** Moi, je n'aime pas non plus... Je ne dirais pas le manque d'opportunités, mais la grande différence que nous avons avec notre formation professionnelle qui fait que nous sommes si peu employables ici. Alors, je n'aime pas qu'après avoir passé par la même éducation, après qu'on ait fait un doctorat, une maîtrise, que lorsqu'on sort sur le marché du travail, nous n'avons pas les mêmes opportunités.

Geneviève : Et pourquoi pensez-vous ça ? Pourquoi dites-vous ça ?

Sofia : Parce que de ce que je connais... Bon, d'abord, pour la question des ordres qui est si fermée [...] Et si nous avons à chercher un travail avec nos qualifications, il en résulte que ton titre professionnel ne dit pas grand-chose, non ? Ainsi, à part de faire partie d'un ordre, l'expérience que nous avons pu acquérir à l'extérieur n'a pas le même poids ici. Et, en comparaison disons, dans les pays que je connais, si tu viens avec l'expérience d'avoir travaillé dans ton pays ou dans d'autres pays, ce sera bien valorisé. Même si ce n'est pas dans la même région de ton pays, mais juste le fait d'avoir eu des expériences à l'étranger, d'avoir travaillé dans des milieux interculturels, juste ce fait va se traduire en un plus... Ici, je sens que si tu as une expérience dans ton pays ou dans un pays disons qui n'est pas l'Amérique du Nord ou qui n'est pas l'Europe, ce n'est pas bien considéré.

Geneviève : Oui. Et, comment avez-vous appris cela ? Vous l'avez entendu ?

Sofia : Je l'ai entendu et j'ai eu à le vivre.

Dans cet extrait, Sofia soutient que l'expérience professionnelle acquise à l'étranger n'est pas valorisée, à moins que cette expérience provienne de l'Europe ou de l'Amérique du Nord. Elle fait donc allusion à une sorte de hiérarchisation racisée de l'expérience et des compétences, où les travailleurs en provenance de pays « non occidentaux » se trouvent défavorisés. Alors que Sofia mentionne surtout l'expérience professionnelle, Angel, quant à lui, fait référence à l'éducation obtenue dans les pays sud-américains :

Y los que venimos de Sudamérica, estamos en desventaja, puesto que la currícula académica universitaria allá, del tercer mundo, no es la misma currícula académica para un país de primer mundo, entonces cuando van a hacer el análisis de dossier, los expedientes de tercer mundo los dejan de lado y buscan candidatos de primer mundo. Mismo que yo les he demostrado en el curso de farmacología tener 96%, mientras los estudiantes no llevaban ni 75⁴¹ (Angel, entrevue M15).

Ainsi, bien qu'il dise avoir eu de très bonnes notes dans ses cours de pharmacologie dans une université québécoise, Angel, qui a obtenu son diplôme de pharmacien au Pérou, trouve qu'il est désavantagé par rapport aux candidats du « premier mundo » (des pays industrialisés). À cet égard, Ricardo explique qu'il y a une différence entre les immigrants qui ont fait leurs études ici et ceux qui ne les ont pas faites ici :

Il y a la différence entre immigrant qui a fait certaines études ici et immigrant qui n'a pas fait des études ici, à moins que tu viennes de la France, des États-Unis ou de l'Angleterre. Mais si tu viens d'un pays en développement, c'est dur. Comme valider tes études, ou que les gens te prennent en considération. « Ah, tu as été dans une université au Pérou ». Mais si tu viens de la Sorbonne, de Paris, c'est sûr qu'ils vont faire « wow » (Ricardo, entrevue M23).

Les propos des répondants quant à la dévalorisation de l'expérience et des qualifications acquises au Pérou ne sont pas étonnants. Différentes études soulignent la déqualification

⁴¹ Et ceux qui viennent de l'Amérique du Sud, nous sommes défavorisés, puisque le programme académique là-bas, du tiers monde, ce n'est pas le même programme académique pour le premier monde [*les pays industrialisés*] alors quand ils feront l'analyse du dossier, les dossiers du tiers monde sont laissés de côté et ils recherchent les candidats du premier monde. Même si je leur ai démontré dans les cours de pharmacologie que j'ai 96%, alors que les étudiants n'obtiennent même pas 75%.

qui affecte les immigrants au Québec (voir entre autres Dioh, 2015; Chicha, 2012 et Picot et Sweetman, 2005) et surtout ceux appartenant à des groupes racisés (Li, 2003 et plus récemment Creese, 2011). Comme dans le cas de l'accent « étranger », il semble que les qualifications et l'expérience « étrangères » influent sur l'insertion socioprofessionnelle. Alors que nous avons conçu l'accent comme un élément du capital culturel *incorporé* (Bourdieu, 1979), les diplômes obtenus à l'étranger peuvent être compris comme faisant partie du capital culturel *institutionnalisé* (Bourdieu, 1979). Tout comme pour l'accent, la valeur de ce capital culturel *institutionnalisé* dépendra donc du statut social de l'individu qui en est porteur. Dès lors, il semble qu'un diplôme associé à un corps racisé aura une moins grande valeur qu'un diplôme associé à un corps non racisé (voir entre autres Creese, 2011 : 68). Il en résulte donc un processus de déqualification systémique des compétences pour les immigrants appartenant à des groupes racisés.

Dans les entrevues, les répondants ont surtout mentionné leur expérience et leurs études à l'étranger comme facteurs de déqualification, plutôt que leur appartenance à un groupe racisé (comme le fait de s'identifier en tant que Péruviens ou Latino-américains). En d'autres termes, la plupart des répondants n'ont pas nécessairement attribué leurs difficultés d'insertion socioprofessionnelles à de la discrimination anti-latino ou anti-péruvienne. D'autres études, par ailleurs, ont permis d'examiner l'impact de l'appartenance à un groupe racisé sur l'insertion professionnelle. Par exemple, des recherches – réalisées à Toronto (Oreopoulos, 2009), ainsi qu'à Montréal, Toronto et Vancouver (Oreopoulos et Dechief, 2011) – ont dévoilé, qu'à expérience et à diplôme canadiens égaux, les candidats au nom à consonance « étrangère » avaient moins de chances de se faire appeler pour un entretien d'embauche que les candidats au nom à consonance anglo-saxonne.

Une étude récente menée à Montréal a confirmé ces résultats en comparant les CV de candidats au nom franco-québécois avec ceux de candidats au nom à consonance arabe, africaine et latino-américaine (Eid, 2012). Reposant sur la méthode du *testing*, appelé aussi test de discrimination, cette étude a démontré que « les candidats racisés sont significativement désavantagés, à des degrés variables, par rapport au candidat issu du groupe majoritaire à l'étape du premier tri des CV » (Eid, 2012 : 442). Dans cette étude, la

méthode du *testing* a consisté à envoyer 581 paires de CV fictifs à de véritables offres d'emploi dans la région de Montréal. Les couples de candidatures présentaient tous des dossiers similaires et comparables, soit un même niveau d'expérience professionnelle québécoise et un même niveau d'étude obtenu dans une institution d'enseignement québécoise. La seule variable modifiée était le nom des candidats afin de mesurer l'impact discriminatoire de la caractéristique donnée, correspondant ici à l'appartenance ou non à un groupe racisé. Les résultats de cette recherche ont révélé « qu'à compétences et à qualifications égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré⁴², et qu'environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire » (Eid, 2012 : 445) et ce, tant pour les emplois qualifiés que pour les emplois peu ou non qualifiés. Notons ici que d'après les résultats de l'étude d'Eid, il y aurait également une hiérarchie des candidats minoritaires sur l'échelle de la désirabilité socioprofessionnelle (2012 : 441-442). En effet, en comparant les trois groupes minoritaires (Africain, Arabe et Latino-Américains), il appert que les CV présentant des noms à consonance africaine sont les plus désavantagés, alors que les CV avec des noms à consonance latino-américaine sont les mieux considérés.

Bien qu'à partir de l'étude d'Eid, il soit impossible de savoir quelles sont les raisons spécifiques derrière chacune des décisions prises par les employeurs, il n'en demeure pas moins que les candidats d'origine franco-québécoise sont davantage prisés que ceux d'origine africaine, arabe et latino-américaine. Eid émet l'hypothèse que les employeurs, « sans nécessairement adhérer à un discours explicitement raciste, tendent, souvent inconsciemment, à rechercher des 'personnes qui leur ressemblent', ou parfois même à éviter certains groupes évalués négativement, parce que socialement stigmatisés » (2012 : 444). Puisque je n'ai pas réalisé d'entrevues avec les employeurs, il est difficile d'expliquer pourquoi ces derniers tendent à dévaloriser l'expérience et les compétences des immigrants racisés. Gillian Creese (2011) énumère différentes raisons qui pourraient être à l'origine de ce constat. Elle invoque entre autres : l'offre croissante de main-d'œuvre qualifiée (grâce à

⁴² Les noms de famille Sanchez, Ben Saïd et Traoré sont des noms à consonance latino-américaine, arabe et africaine, respectivement.

l'immigration et à une main-d'œuvre locale de plus en plus éduquée) permettant aux employeurs d'être plus sélectifs; la polarisation de l'économie où il y a moins de bons emplois et davantage de compétition pour les obtenir; le manque de connaissances quant aux conditions à l'étranger (ce qui rend les comparaisons difficiles entre les compétences locales et internationales); une perception qui tend à dévaluer l'expérience et les qualifications acquises à l'étranger; la simple capacité d'exploiter les travailleurs immigrants pour augmenter la rentabilité et les processus de racisation qui dévalorisent les immigrants racisés (Creese, 2011 : 76). En dernière analyse, elle conclut que si les raisons de cette déqualification sont multiples et complexes et qu'elles ne peuvent pas simplement être attribuées au racisme, leur impact n'est pas moins discriminatoire. Dans ce contexte, où les immigrants racisés sont désavantagés, ces derniers déploient différentes stratégies pour se trouver un emploi. Dans la prochaine section de ce chapitre, nous nous pencherons sur ces stratégies.

5.2.2 Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle

D'emblée, précisons que les répondants interrogés ont tous fait preuve de créativité et de résilience pour décrocher un emploi. Plutôt que de se laisser décourager par une situation parfois difficile, ils ont tous démontré une capacité d'agentivité et d'adaptation qui leur a permis de ressentir une satisfaction (variable selon les cas) par rapport à leur situation socioprofessionnelle. Les stratégies les plus communes pour trouver un emploi ont été les suivantes : la recherche d'un emploi de niveau technique plutôt que professionnel, l'acquisition d'une formation dans un établissement d'enseignement québécois, la réorientation professionnelle et l'acceptation d'un emploi peu ou pas qualifié dans un autre domaine.

Pour la majorité des répondants, il y avait un consensus quant à l'idée de se tourner vers des postes techniques plutôt que professionnels, même si cela pouvait impliquer d'être surqualifiés pour l'emploi convoité. Veronica, par exemple, qui travaillait comme analyste fonctionnel dans le domaine des technologies de l'information au Pérou, a expliqué qu'elle avait dû « changer un peu la mentalité » en arrivant ici (entrevue F19). Au lieu de chercher

un poste d'analyste fonctionnel, mieux payé et plus qualifié, elle a opté pour postuler à des emplois plus techniques d'analystes-programmeurs. Lorsque je lui ai demandé quelles avaient été ses attentes par rapport à son projet d'immigration, elle m'a répondu qu'elle espérait trouver un emploi dans son domaine, mais qu'elle avait été prête à travailler du côté technique :

Vraiment, j'espérais comme on dit trouver quelque chose dans mon travail... Mais, je suis arrivée avec la mentalité comme on peut dire... On doit changer un peu la mentalité, parce qu'il y avait beaucoup de... Il y avait une grande division au Pérou. Tu avais les gens qui travaillent du côté technique, normalement ce sont les gens, c'est l'équivalent du Cégep et les autres qui étudient à l'université. *Entonces* [alors], ce sont de gros salaires et la différence de salaire c'est abyssal. Tu gagnes trois fois plus, *entonces* [alors], il y avait un côté socioéconomique. Travailler du côté technique, c'est moins valorisé. On doit changer ça. Il y a beaucoup de gens qui ne viennent pas avec ce processus. Ils doivent travailler comme analyste fonctionnel, tu ne voudrais pas commencer une autre fois et travailler du côté technique. Tu te sens comme... Bon, c'est ça que j'ai changé. J'étais analyste fonctionnel, là-bas au Pérou (Veronica, entrevue F19).

Au moment de notre entrevue, Veronica travaillait comme analyste-programmeur dans une firme d'informatique internationale basée à Montréal. Elle aimait beaucoup son emploi et elle se disait satisfaite de ses conditions de travail. Tout comme Veronica, plusieurs autres répondants avaient aussi adopté ce type de stratégie – impliquant l'acceptation d'emplois pour lesquels ils étaient surqualifiés – et en général, ils se disaient tout de même satisfaits de leur situation socioprofessionnelle.

Valentina et Gabriela, par exemple, toutes deux architectes au Pérou et détenant respectivement une maîtrise et un baccalauréat en architecture, avaient décidé d'appliquer à des postes de niveau technique, nécessitant seulement un diplôme d'études collégiales. Elles ont toutes deux rapidement trouvé un emploi après leur arrivée dans la ville de Québec. Bien qu'à prime à bord, elles avaient toutes deux pensé entreprendre une démarche pour faire partie de l'Ordre des architectes du Québec, elles ont toutefois laissé de côté cette option. Valentina a expliqué qu'il s'agissait d'une démarche compliquée, longue et coûteuse et qu'elle préférait commencer à travailler tout de suite :

Les organismes [d'aide à la recherche d'emploi] conseillent aux immigrants de ne pas se mettre ni à étudier ni à faire des démarches trop chères dès le début, mais essayer avant de trouver un emploi avec l'expérience canadienne plutôt qu'avec l'expérience d'un autre pays dont vous n'aurez pas besoin. Parce que c'est vrai que cela coûte vraiment cher toutes les démarches et parfois ce n'est pas si payant que ça, parce qu'il y a plus d'emplois techniques que professionnels. Alors, c'est un peu partagé. De toute façon, moi, pour pouvoir commencer à faire mes démarches professionnelles, il fallait que je fasse évaluer mes études. Et au début, il semblait que le Conseil canadien d'architecture allait me demander des cours [à prendre], parce que la construction par exemple ce n'est pas pareil, des trucs comme ça ne sont pas pareils. Mais à ma surprise, on n'a rien demandé, tout était reconnu. Ma carrière était complètement reconnue, baccalauréat et maîtrise, seulement qu'à l'Ordre, c'est un peu une autre histoire. [...] L'ordre, ça fait beaucoup de problèmes. [...] C'est pour ça, qu'il y a plein de monde qui décide de laisser les démarches professionnelles, de laisser les choses là-bas, ou de ne même pas les commencer. Par exemple, les gens qui trouvent un travail au gouvernement ne se posent plus la question d'entrer à l'Ordre, parce que dans le gouvernement, ils vont faire carrière. Alors, c'est beaucoup. Une fois qu'on est ici, la perspective, ça peut changer (Valentina, entrevue F4).

Contrairement à Valentina, Gabriela, quant à elle, n'avait pas de diplôme de maîtrise en architecture. Lorsqu'elle a appris qu'elle devait avoir une maîtrise pour faire partie de l'Ordre, elle a abandonné ce projet :

Ouais, c'est sûr que moi je n'ai jamais essayé d'aller plus loin. C'est un défaut. Parce qu'au Pérou, je suis membre de l'Ordre des architectes du Pérou alors je peux signer des plans et je suis responsable. Mais ici, au début, j'ai voulu savoir comment on faisait la démarche pour être reconnue. Mais, ils m'ont dit il faut, vous avez un bac, il faut que vous fassiez deux ans [pour obtenir] la maîtrise à l'Université. C'est sûr que pendant deux ans, je ne peux pas travailler. Ça coûte aussi de l'argent. Et après, quand on a fini la maîtrise, il faut faire comme trois ans de stage auprès d'un architecte. Et aussi l'architecte il ne va pas nous payer comme, il va me payer moi comme stagiaire. Et moi, je voyais tout ça et j'ai passé des années à étudier en Europe et arriver ici et... Non, je voulais juste être pratique, commencer à travailler (Gabriela, entrevue F12).

Ici, il semble que la décision de Gabriela a porté fruit, puisqu'en 2011, deux ans après son arrivée au Québec, elle avait réussi à décrocher un poste de technicienne en travaux publics au gouvernement provincial. Bien que son emploi ne corresponde pas tout à fait à ses qualifications, Gabriela a mentionné qu'elle était bien contente de travailler dans la fonction publique, de bénéficier d'un bel horaire, d'un salaire décent et de nombreux avantages sociaux. En riant, elle a ajouté qu'elle pourrait toujours faire les démarches

auprès de l'Ordre « un jour peut-être » quand elle sera grand-mère et qu'elle aura le « temps et l'argent pour faire ces démarches » (entrevue F12).

Alors que la recherche d'un poste technique et de ce fait, l'acceptation d'une certaine déqualification, s'est révélée être une stratégie efficace pour plusieurs, d'autres ont opté pour un retour aux études afin d'acquérir une formation québécoise. Pour ces derniers, obtenir un diplôme d'une institution québécoise était primordial. Mario et Alberto, par exemple, détenaient tous deux un baccalauréat en comptabilité au Pérou. Contrairement à d'autres répondants, ils ont trouvé que la démarche pour faire valider leur formation acquise au Pérou n'était pas si compliquée. Alberto, dont le baccalauréat au Pérou a été reconnu par le ministère, a souligné que c'était « juste une démarche administrative » (entrevue M6). Dans le cas de Mario, ce dernier devait compléter quatre ou cinq cours de baccalauréat en comptabilité pour faire reconnaître sa formation et quelques autres pour être admis à l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec. Trouvant qu'il aurait plus de chance de se trouver un emploi avec « un bac d'ici », Mario a complété les cours requis pour obtenir un baccalauréat en comptabilité. Alberto, quant à lui, a fait de même afin d'être admis à l'Ordre. Au moment des entrevues, Alberto travaillait comme vérificateur-comptable et Mario comme agent de recouvrement. Alors qu'Alberto se disait très satisfait de son emploi qui correspondait « cent pour cent à ses qualifications » (entrevue M6), Mario avait l'espoir de trouver un meilleur poste, davantage lié à ses compétences et qualifications en comptabilité.

Tout comme Alberto et Mario, Pablo qui détenait une maîtrise en administration au Pérou, a aussi soutenu qu'un diplôme d'une institution québécoise était quasi indispensable. Il explique qu'il y avait un consensus familial à ce sujet :

J'ai commencé à étudier, c'est la première chose que j'ai obtenue. Parce que malheureusement-là, il y avait un consensus dans la famille, entre ma femme et moi, d'étudier quelque chose dans une institution éducative québécoise, canadienne, et ça, de s'en servir pour s'insérer, parce qu'avant, sans expérience de travail, sans études ici, c'est pratiquement impossible de s'insérer. J'envoyais beaucoup de CV, etc., mais je ne recevais aucune réponse (Pablo, entrevue M2).

Pablo, arrivé au Québec en 2004, a finalement cumulé différents petits emplois non qualifiés (comme concierge, ouvrier d'usine et commis dans un supermarché) tout en étudiant. Lorsqu'il a obtenu des prêts et bourses du gouvernement provincial, il s'est consacré pleinement à ses études pendant quelques années. Détenant déjà une maîtrise en administration au Pérou, il a de surcroît obtenu une maîtrise en études urbaines dans une université québécoise. Au moment de l'entrevue, il poursuivait un doctorat dans le même domaine. Il s'était également trouvé un emploi à temps partiel comme représentant en assurances et il hésitait entre la poursuite d'une carrière universitaire et le travail dans le domaine des assurances. Ici, la réorientation professionnelle était donc perçue comme une option possible pour Pablo.

D'autres, comme Enrique, ont jumelé à la fois la réorientation professionnelle, un retour aux études et la recherche d'un poste technique. Enrique explique cette stratégie ainsi :

Quand on parle entre les immigrants, on sait que ce n'est pas facile de trouver du travail de niveau, par exemple, gérant, chef d'équipe, parce que c'est connu, peut-être qu'on a l'idée qu'il faut avoir l'expérience canadienne. La plupart commence comme techniciens, la plupart des postes faciles pour rentrer, postuler. Je me suis dit bon, quel est le niveau pour commencer dans une banque, parce que mon objectif c'est de travailler dans une banque. Alors je me suis dit, je vais retourner aux études pour avoir un diplôme canadien qui peut me donner plus d'opportunités de travail. Cette fois-là, j'ai ciblé le travail, ou des postes plus techniques, comme la comptabilité, les finances, la gestion des risques (Enrique, entrevue M7).

Enrique, qui détenait un baccalauréat en génie industriel d'une université péruvienne, a donc choisi de ne pas chercher un emploi comme ingénieur. Il a d'abord suivi une formation technique en service à la clientèle dans un collège afin d'obtenir une attestation d'études collégiales (AEC). À la suite de cette formation, il a obtenu un emploi dans une institution financière comme agent de service à la clientèle. Lorsque je l'ai interrogé, il venait tout juste d'entamer un certificat en finance appliquée à l'université dans le but d'obtenir un meilleur emploi dans une banque. Pour lui, il allait de soi qu'il devait non seulement acquérir un diplôme québécois, mais aussi, qu'il devait commencer au bas de l'échelle :

J'ai fait un cours technique au collégial pour trouver du travail comme débutant au niveau technique et monter. On ne peut pas cibler un poste de haut niveau, parce que c'est connu partout, je pense, c'est très difficile. Ces postes-là ne sont pas pour des personnes qui viennent d'arriver. Il faut commencer dans un niveau plus bas (Enrique, entrevue M7).

Bien qu'Enrique convienne que son emploi comme agent de service à la clientèle ne correspondait pas à ses attentes – notamment en raison du salaire horaire peu élevé –, il était tout de même persuadé qu'il allait trouver quelque chose de mieux une fois qu'il aurait obtenu son certificat en finance appliquée. Enrique, qui était arrivé six ans auparavant, misait aussi sur son acquisition d'« expérience canadienne » pour postuler à de nouveaux emplois. En se basant sur l'expérience de quelques-uns de ses amis arrivés plus tôt (et qui avaient réussi à décrocher de meilleurs emplois avec le temps), il était optimiste quant à ses perspectives d'avenir professionnelles.

En fait, plusieurs des répondants s'entendaient pour dire que l'« intégration » était un long processus et qu'il ne fallait pas s'attendre à avoir tout ici et maintenant. Il faut, au contraire, être prêt à tout, et surtout être flexible quant à l'emploi et persévérer. Ricardo, qui présente des conférences aux nouveaux immigrants dans le cadre d'activités communautaires et bénévoles, résume bien cette attitude :

Le conseil pour réussir l'immigration et je finissais toujours mes conférences avec ça : ce n'est pas une carrière de vitesse, c'est une carrière de résistance. Les immigrants, on passe par des vagues, comme ça. Si tu veux avoir tout ça vite, là, prends l'avion et retourne dans ton pays. Si tu as suffisamment de forces, de couilles pour résister, ça va te prendre des années. Puis avant de venir, il faut penser, tu viens pour toi, tu viens pour ton chum ou pour ta blonde, ou tu viens pour tes enfants ? Si ça ce n'est pas clair dans ta tête et si tu n'as pas pris une décision, ne prends pas l'avion pour venir ici. Des fois, je vois des gars, ils sont venus parce qu'elle, elle voulait venir, ou elle parce que lui... Et là, ça ne va pas marcher. Des fois c'est pour les enfants, mais ils n'étaient pas prêts à faire des sacrifices, parce que normalement pour nous la première génération, il faut accepter des sacrifices. Moi, j'ai eu la chance, pas la chance, mais j'ai travaillé fort pour m'intégrer, mais je vois des gens qui font des ménages pendant des années, mais leurs enfants ils vont avoir une vie, le passeport, plusieurs langues, ils sont d'ici. Est-ce que tu es prêt pour faire ça ? Si tu n'es pas prêt là, mais c'est mieux que tu restes dans ton pays (Ricardo, entrevue M23).

Selon Ricardo, qui pendant cinq ans a exercé différents petits boulots avant d'obtenir un poste comme technicien en réseaux sociaux, son parcours montre qu'il est possible de réussir et de s'intégrer. Selon lui, ce n'est pas la chance, mais le fait qu'il a « travaillé fort pour s'intégrer » qui lui a permis de décrocher un emploi qu'il adore. Grâce à une bourse offerte dans le cadre d'un programme de soutien pour les nouveaux immigrants, il a pu compléter une formation technique dans une école québécoise réputée en art et technologie des médias. Ricardo, qui avait un baccalauréat en communication avant d'immigrer, se disait qu'il n'aurait jamais un niveau de français assez élevé pour travailler comme journalisme, que ce soit pour la presse écrite, la radio ou la télévision. Comme bien d'autres, il avait donc misé sur une formation technique pour obtenir un emploi correspondant à ses intérêts. En bout de piste, il était satisfait de sa situation professionnelle, même s'il déplorait le fait que l'équivalence des études devait se faire une fois sur place, plutôt qu'en période prémigratoire :

Es-tu prêt à accepter n'importe quel travail ? Il faut être intelligent, moi je dis oui, je suis prêt à faire du service à la clientèle. Mais non, ce n'est pas clair, le système d'immigration en Australie est mieux fait, parce qu'avant d'être accepté en Australie, il faut que tu fasses tes équivalences de travail et d'études. Ici, tu peux le faire après. Donc des fois, tu te retrouves... Mais il faut être... Si tu es avocat, si tu es médecin, ce n'est pas la place, le Canada en général, parce qu'il faut refaire toutes tes études. Si tu es conscient de ça, pis tu veux venir, courage (Ricardo, entrevue M23).

Si plusieurs répondants, comme Ricardo, avaient réussi à obtenir un poste de niveau technique lié à leur champ d'intérêt, une minorité de répondants (soit quatre personnes), quant à eux, occupaient des emplois peu ou pas qualifiés dans un domaine différent de leur champ d'expertise. Subissant une déqualification importante, ils avaient un emploi nécessitant très peu de qualifications (ou pas du tout) malgré leurs diplômes d'études supérieures. Angel, par exemple, avait été pharmacien au Pérou et il était maintenant cuisinier dans deux restaurants péruviens à Montréal, ainsi que concierge pour une compagnie de nettoyage. Il compare le fait de ne pas pouvoir exercer sa profession ici à « une douleur que l'on porte à l'intérieur » : « digamos que dentro del punto de vista profesional, el no poder ejercer nuestra carrera aquí, es un dolor que uno lleva por

dentro »⁴³ (entrevue M15). Après être arrivé au Québec, il a vite réalisé qu'il ne serait pas facile pour lui d'exercer sa profession de pharmacien. Contrairement aux diplômés français en pharmacie, pour lesquels il existe une entente entre la France et le Québec afin de faciliter l'intégration au marché du travail⁴⁴, il n'y a aucun arrangement de cette nature entre le Pérou et le Québec. Dans ce contexte, où la reconnaissance des diplômes s'est avérée difficile pour Angel, ce dernier a suivi les conseils d'un de ses amis d'origine italienne qui lui suggérait de se « dédier » au travail « en lo que había » [dans ce qu'il y avait] et de miser sur l'avenir de ses enfants :

Me dedicué a trabajar porque eh... aprobé, después de que llegué, los tres años, conocí a un amigo italiano, me dijo: « Tú has venido aquí a Canadá, o a Quebec, no por ti ya, olvídate, dedícate a trabajar, mantén a tu familia, haz como nosotros. Nosotros cuando llegamos, los italianos, trabajamos en lo que había. Y ya después ya nuestros hijos ya son médicos, son políticos, son todo ». Y a eso es a lo que yo aspiro⁴⁵ (Angel, entrevue M15).

Lorsque j'ai demandé à Angel si son travail correspondait à ses qualifications, il m'a évidemment répondu par la négative. Il a ajouté qu'il était *contento* [content] et qu'il ne se plaignait pas, mais qu'il n'avait pas d'autres choix :

No, no, no. No corresponde a mi calificación. Pero es como todo inmigrante, todos aquí volvemos a nacer y nos adaptamos a lo que hay en este mercado, porque no a todos los profesionales que vienen, o que vengan de donde vengan, trabajan en su

⁴³ Disons que du point de vue professionnel, ne pas pouvoir exercer notre carrière professionnelle ici est une douleur que l'on porte à l'intérieur.

⁴⁴ Signé le 27 novembre 2009, l'*Arrangement en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles entre l'Ordre des pharmaciens du Québec et la Ministre de la santé et des sports et le Conseil national de l'ordre des pharmaciens de France* vise à faciliter et à accélérer « la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des personnes exerçant le métier de pharmacien » au Québec et en France (Gouvernement du Québec, 2009). Précisons que cet arrangement de reconnaissance mutuelle (ARM) s'effectue dans le cadre d'une entente plus large, soit l'*Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles* conclue en 2008 (Gouvernement du Québec, 2008).

⁴⁵ Je me suis consacré au travail parce que eh... j'ai rencontré, après être arrivé, après trois ans, j'ai connu un ami italien, il m'a dit : « Tu es venu ici au Canada, ou au Québec, pas pour toi maintenant, oublie-toi, consacre-toi au travail, soutient ta famille, fais comme nous. Nous, lorsque nous sommes arrivés, les Italiens, nous avons travaillé dans ce qu'il y avait. Et plus tard déjà, nos enfants sont maintenant des médecins, des politiciens, ils sont de tout ». Et c'est ce à quoi j'aspire.

campo, tienen que buscar lo que hay. Por eso le digo, un farmacéutico haciendo limpieza, un farmacéutico cocinando, yo que he sido asistente de ministro de la salud, dando el brevet, ¿usted sabe lo que es dar el brevet de un medicamento que se comercialice? Para venir a sacar platos de comida, es contradictorio, pero estoy contento, estoy contento. Mi familia está bien, tengo mis bienes. Sí, por aquí estoy bien. No me quejo, no. Pero si hago la salvedad... No tenemos otra cosa⁴⁶ (Angel, entrevue M15).

Malgré son discours qui se veut positif, Angel admet aussi qu'il « porte une douleur à l'intérieur » parce qu'il ne peut exercer sa profession. Il explique que lorsqu'il retourne au Pérou, tout le monde lui demande : « ¿El doctor dónde está? ¿Dónde está el doctor? » [Le docteur où est-il ? Où est le docteur ?]. Angel répond en riant : « Se quedó en Perú. Aquí es un simple cocinero » [Il est resté au Pérou. Ici, il est un simple cuisinier] (entrevue M15). En cumulant trois emplois – deux dans le domaine de la restauration comme cuisinier et un dans le domaine du nettoyage comme concierge – Angel précise qu'il a tout de même réussi à s'acheter une propriété et qu'il ne se décourage pas pour autant. Comme il le dit, il le fait aussi pour « l'avenir de ses enfants ».

Victor, qui était ingénieur civil au Pérou, présente une expérience similaire. Malgré son diplôme universitaire, il travaillait comme livreur dans une quincaillerie. Pour l'instant, il dit que son emploi lui permet de payer les comptes et de s'occuper de ses trois filles. Arrivé en 2012, Victor semblait à la fois optimiste et ambivalent face à son projet d'intégration socioprofessionnelle. D'un côté, il se disait que « pour le moment c'est correct », mais de l'autre, il était aussi un peu découragé par sa situation qu'il considérait précaire. Après avoir fait tous les examens pour être accepté à l'Ordre des ingénieurs, il ne se trouvait toujours pas d'emploi dans son domaine. Il dit :

⁴⁶ Non, non, non. Il ne correspond pas à mes qualifications. Mais, c'est comme tout immigrant, tous ici nous renaissions et nous nous adaptons à ce qu'il y a sur le marché, parce que ce ne sont pas tous les professionnels qui viennent et qui travaillent dans leur domaine, ils doivent trouver ce qu'il y a. C'est pour ça que je le dis, un pharmacien qui fait le nettoyage, un pharmacien qui cuisine, moi, qui a été ministre adjoint de la santé, octroyant le brevet. Vous savez ce que c'est que de donner le brevet d'un médicament qui est commercialisé ? Pour venir préparer des plats de nourriture, c'est contradictoire, mais je suis content, je suis content. Ma famille est bien, j'ai mes biens. Oui, ici je suis bien. Je ne me plains pas, non. Mais si je fais l'exception... Nous n'avons pas autre chose.

J'ai travaillé très fort, j'ai étudié très fort, j'ai fait les choses avec l'Ordre des ingénieurs. J'ai fait les choses à votre façon, avec toutes les validations que vous demandez, et même comme ça, vous avez peur de m'engager. Il faut s'arrêter à quelque part. Tu comprends ? Moi, je comprends qu'il faut respecter la société, qu'il faut essayer de s'intégrer, qu'il faut essayer de suivre vos règles. Il faut comprendre aussi que si on ne change pas la façon de voir l'immigration, on va perdre les candidats possibles qui seraient comme moi, qui sont prêts vraiment à s'intégrer, et qui pourraient devenir très bons pour vous et vous pourriez produire beaucoup d'argent aussi, mais ça va être plus facile de s'en aller en Alberta ou ailleurs au Canada. Parce qu'il faut arrêter la peur à quelque part (Victor, entrevue M5).

Dans cet extrait, Victor fait allusion à la « peur » qu'ont les employeurs d'embaucher des immigrants. Andrea, arrivée comme réfugiée en 1991, renchérit. Pour elle, les grandes compagnies doivent faire un effort pour « laisser rentrer les immigrants » :

Mais si le Québec veut vraiment recevoir plus de monde ici, il va falloir d'abord reconnaître qu'on est un groupe de gens [les Sud-Américains] qui aiment travailler. Ils vont devoir faire dans les grandes compagnies des possibilités de laisser rentrer les immigrants. Ce ne sont pas tous les immigrants qui sont bien reçus dans les compagnies. Ici à Québec, je n'ai jamais eu de problèmes, mais oui, j'ai entendu les autres. Maintenant dans l'association, j'entends beaucoup plus, il y a beaucoup plus de gens qui frappent aux portes (Andrea, entrevue F18).

Vu ce sentiment d'exclusion au plan socioprofessionnel, Victor en conclut que certaines personnes immigrantes finissent par quitter le Québec pour aller « en Alberta ou ailleurs au Canada ». Tout comme deux autres participants, Victor considérait la possibilité d'une relocation dans une autre province canadienne. En fait, les statistiques récentes sur le taux de présence viennent appuyer cette tendance. Des 484 867 personnes immigrantes admises au Québec entre 2004 et 2013, le quart d'entre elles (soit 24,5 % ou 118 641 personnes) n'étaient plus présentes dans la province francophone en 2015 (MIDI, 2015b)⁴⁷. Dans notre échantillon, seulement Monica, Victor et Angel envisageaient de se diriger vers une autre province (soit l'Ontario ou l'Alberta) pour améliorer leur situation socioprofessionnelle. D'autres se disaient qu'ils pouvaient toujours retourner au Pérou.

⁴⁷ Précisons ici que le taux de présence est calculé à partir du nombre de personnes immigrantes qui détenaient une carte d'assurance maladie valide au moment de la collecte des données. Les personnes qui détenaient une carte expirée étaient considérées comme non présentes au Québec (MIDI, 2015b).

En bref, les participants mentionnent presque tous avoir vécu nombreuses difficultés lors de la recherche de leurs premiers emplois. Détenant des diplômes péruviens et possédant une expérience de travail péruvienne, ils vivent souvent une discrimination systémique sur le marché du travail. Pour certains, cette discrimination s'était aussi transposée dans leur milieu de travail. En fait, il semble que le même processus de racisation qui contribue à déqualifier les diplômés et l'expérience des immigrants racisés teinte aussi les relations professionnelles au travail. Comme lors de leurs recherches d'emploi, les répondants déploient également une variété de stratégies pour faire face à des milieux de travail qui peuvent parfois être discriminatoires.

5.3 La discrimination en milieu de travail : racisme ordinaire et microagressions

Dans leurs milieux de travail, plusieurs répondants ont mentionné avoir vécu diverses situations de discrimination. La plupart du temps cette discrimination était perçue par les répondants comme étant subtile et voilée, prenant alors la forme de ce que l'on pourrait appeler des microagressions (Chamberland et Geoffroy, 2015 ; Sue *et al.*, 2007 et Sue, 2010) ou des micro-iniultés (Beagan, 2001). Dans le contexte de la discrimination envers les minorités sexuelles et de genre (MSG), Chamberland et Geoffroy (2015) décrivent les microagressions homo- et trans-négatives (MAHT) comment « étant des affronts, rebuffades ou insultes verbales, non verbales et quotidiennes – intentionnelles ou non intentionnelles – qui communiquent des messages hostiles, dérogatoires ou négatifs ciblant des personnes précises, sur la base de leur appartenance à un groupe » (161). Cette définition pourrait tout aussi bien s'appliquer aux autres membres de groupes minoritaires, telles les femmes ou les personnes immigrantes appartenant à des groupes racisés. En fait, Sue *et al.* (2007) proposent une définition similaire pour décrire les microagressions envers les membres de groupes racisés :

Simply stated, microaggressions are brief, everyday exchanges that send denigrating messages to people of colour because they belong to a racial minority group. In the world of business, the term “*microinequities*” is used to describe the pattern of being overlooked, underrespected, and devalued because of one’s race or gender. Microaggressions are often unconsciously delivered in the form of subtle snubs or dismissive looks, gestures, and tones. These exchanges are so pervasive and automatic

in daily conversations and interactions that they are often dismissed and glossed over as being innocent and innocuous (Sue *et al.*, 2007: 273).

En bref, précisons que ce qui caractérise les microagressions, c'est certainement le fait qu'elles semblent de prime abord anodines et inoffensives. Souvent perpétrés sous forme de blagues, de commentaires quelque peu déplacés, ou de gestes en apparence banale, c'est entre autres le caractère répétitif et quotidien de ces échanges qui les rendent nocifs pour les personnes affectées. Dans les entrevues, plusieurs répondants ont rapporté de tels incidents.

Lorsque Valentina a voulu acheter une voiture, par exemple, elle se rappelle que certains de ses collègues de travail ont émis des commentaires négatifs sur sa capacité à obtenir un prêt bancaire. À ce même moment, une de ses collègues, une secrétaire d'origine belge, tentait, elle aussi, d'obtenir un prêt pour acheter une voiture. Valentina rapporte que les des gens au bureau plaisantaient en disant qu'il serait sûrement plus facile pour une Européenne d'obtenir un prêt que pour une Péruvienne. Elle explique :

Pour ma première auto, ça s'est fait en 45 minutes. Et alors c'était comme, parfois, j'étais comme, les commentaires au bureau des gens... Parfois, les gens me faisaient des blagues comme : « Mais pour le Pérou, cela va être beaucoup plus difficile ». Et comment tu sais ? Et à la fin, ça n'a pas été comme ça, parce que pour moi, c'était super facile à cause de ma carrière, à cause de mon salaire. Ce n'était pas haut, mais c'était plus haut qu'une secrétaire. Et dans le logement qu'elle payait, c'était comme trop cher pour son salaire, le mien non, alors c'est ça. Les circonstances faisaient que pour moi, il y avait des démarches qui se faisaient plus facilement et parfois, c'était comme... Les personnes n'en revenaient pas. Comment est-ce possible que pour une Péruvienne cela puisse être facile la démarche et pour un Européen, ça ne puisse pas être facile ? Mais qu'est-ce que ça a d'étrange ? Qu'est-ce que ça fait que je vienne du Pérou et que l'autre personne vienne de la Belgique ? Ça n'a rien à avoir. Ce qui compte, c'est les papiers qu'on présente. Il y a des choses qu'au début je ne comprenais pas très bien. Après, on s'habitue à savoir qu'OK, ouais, pour les gens, ils ont comme trop d'informations, de ce qu'ils voient à la télévision, et tout ça, qu'elles vont leur faire penser plein de choses qui ne sont pas nécessairement vraies, ou pas nécessairement juste à la situation (Valentina, entrevue F4).

D'autres répondants décrivent des situations similaires. Pablo, qui a travaillé dans un supermarché, révèle que ses collègues faisaient parfois des blagues parce qu'il était Latino :

Au supermarché, j'ai eu certains problèmes avec des personnes qui refusaient, qui disaient qu'il y a trop de Latinos ici, quelque chose comme ça, moitié blague, moitié vrai. On ne sait pas. Mais il y a eu ce ton, qu'on peut dire. On peut dire des conflits, de petits conflits, des blagues, qui sont, je pense, de mauvais goût. Des fois, par exemple, moi quand j'étais au supermarché, il y a le gérant, le nouveau gérant qui était arrivé. Avec les anciens gérants, je les connaissais, ils me connaissaient, donc il n'y avait aucun problème. Mais avec le nouveau, il a été surpris que je sois étudiant de doctorat, alors il se moquait de moi, me disant docteur, des choses comme ça. Mais j'ai ressenti qu'il y avait un sens ironique, mais de mauvaise foi peut-être, par les choses qu'il disait (Pablo, entrevue M2).

Au sujet des blagues, Daniela trouve que ces dernières traduisent un certain malaise envers les immigrants. Elle explique que ces blagues ont peut-être une part de vérité quant au sentiment de certains Québécois par rapport à l'immigration. Alors que selon elle, le Québec a besoin de main-d'œuvre immigrante pour combler des emplois, elle note aussi que certains utilisent l'humour pour faire des blagues qui sous-entendent que les immigrants « volent » du travail au Québécois. Elle soutient :

Quizás en las bromas... A veces cuando uno suelta bromas tiene un poco de verdad y no verdad, entonces algunas bromas que hay a veces siento que es como eso, [...] no es que tú me estés haciendo un favor de darme un trabajo, o no es que estoy robando trabajo a quebequenses, porque a veces es eso, ¿no? Sino porque tengo capacidades que tu país necesita y que ustedes no tienen en este momento, ¿no? Eh... Eso más que nada en las bromas quizás en la forma de hablar de las personas, cómo se da cuenta de eso⁴⁸ (Daniela, entrevue F16).

Andrea, quant à elle, souligne que certains de ses collègues ont de la difficulté à accepter qu'une femme immigrante puisse occuper un poste d'analyste financière. Elle dit : « ce n'est pas évident pour les Québécois, les Québécoises, de voir une femme étrangère immigrante avec beaucoup plus de formation. Ça les choque, ça les fait se sentir mal, donc c'est triste, mais ce n'est de pas ma faute » (entrevue F18). D'autres répondants mentionnent que leurs collègues remettent parfois en question leurs qualifications professionnelles. Christina, par exemple, se rappelle que lorsqu'elle a eu une promotion,

⁴⁸ Peut-être que dans les blagues... Parfois lorsqu'une personne lance des blagues, il y a un peu de vérité et pas de vérité, alors certaines blagues parfois, je sens que c'est comme ça. [...] Ce n'est pas que tu me fais une faveur en me donnant du travail, ou ce n'est pas que je suis en train de voler du travail aux Québécois, parce que parfois, c'est ça, non ? Mais c'est plutôt que j'ai les compétences dont ton pays a besoin en ce moment, non ? Eh... plus que tout, dans les blagues, peut-être que dans la façon dont les gens parlent, on se rend compte de ça.

certaines collègues ont suggéré qu'elle avait obtenu son poste seulement parce qu'elle avait « coché minorité visible » dans sa demande d'emploi. Elle raconte :

Alors, j'aimais beaucoup ce job-là, mais après, j'ai eu une promotion et ça a fait la goutte qui a fait déborder le vase avec mes collègues de travail. Mais surtout avec les collègues de travail qui étaient dans la même situation que moi. J'ai entendu des gens dire : « Ah, parce que tu as coché minorité visible » (Christina, entrevue F13).

Elle ajoute :

Au travail, [...] si tu as un job, on va dire, pourquoi tu vas donner quelque chose à un immigrant, alors qu'on peut le donner à quelqu'un d'ici, surtout des postes bien payés. C'est complètement légitime, surtout dans une situation économique quand on est en récession et qu'il n'y a pas de jobs, je peux comprendre. Mais il y a certains jobs que pour avoir un poste, il faut que tu sois testé, ce n'est pas quelqu'un qui m'a choisi et qui m'a donné. Mais il y a cette... un peu... oui, je l'ai ressenti, je l'ai ressenti souvent. Mais, je te jure que des fois c'est juste le besoin que quelqu'un fasse le job qu'il faut faire et tu sais qu'ils vont oublier. C'est partout, c'est normal. C'est des choses qu'on ne doit pas prendre personnel, c'est juste ça. Si c'était chez nous, on réagirait de la même façon, qu'on vient voler (entrevue F13).

Dans ce passage, Christina justifie l'attitude de ses collègues en disant que « c'est normal », que si cela se passait au Pérou, « on réagirait de la même façon, qu'on vient voler ». Tout comme Daniela, elle mentionne alors l'idée que les immigrants « volent » des emplois aux Québécois. Pour Christina (ainsi que pour Daniela et bien d'autres répondants d'ailleurs), c'est tout à fait compréhensible que les membres de la société d'accueil réagissent ainsi envers les immigrants. Pour plusieurs répondants, il est en fait normal que les Québécois soient protecteurs par rapport à leurs emplois, surtout lors de situations économiques difficiles. Christina dit d'ailleurs en riant que « quand tu n'as pas de jobs, les gens, ils blâment les immigrants » (entrevue F13).

Alors que Christina parle des immigrants en général, d'autres participants à la recherche apportent une nuance en précisant que les immigrants sont perçus et classés différemment selon leur provenance. Valentina, entre autres, trouve que les immigrants reçoivent un

traitement différentiel au travail, qui varie selon leurs origines. Pour elle, il ne fait aucun doute que les immigrants d'origine européenne sont davantage appréciés et valorisés :

Valentina : Dans mes autres emplois aussi, je l'ai vu, mais j'étais quand même, je ne m'en rendais pas bien compte. Aujourd'hui, je me rends mieux compte de certaines choses. Par exemple, si un immigrant vient de l'Europe, il y a des gens qui vont tomber inconscient d'émotion.

Geneviève : Dans quel sens ?

Valentina : Quand un immigrant vient de l'Europe, il arrive souvent que les personnes d'ici le considèrent comme « Ah, elle est tellement sophistiquée la personne, elle est tellement... ». Alors que quand un immigrant vient de l'Amérique du Sud, c'est un peu comme, on se fait poser des questions comme si on a de l'électricité là-bas. C'est vraiment, parfois les gens ont des idées qui sont totalement fausses. Eh oui, on a des habitudes différentes. Il y a des choses qui après le temps, on se rencontre qu'il faut se comporter d'une manière différente aussi. Peut-être être moins ouvert, peut-être qu'il faut être moins joyeux. Peut-être que d'une certaine façon, peut-être qu'on est trop des personnes expressives, des choses comme ça et parfois les gens peuvent les prendre comme : « euh ce n'est pas leurs habitudes ». Peut-être que les gens d'ici ont plus en commun avec les gens de l'Europe, mais ce sont des choses que, par exemple, dans mon premier emploi, je ne me rendais pas compte de ce type de choses. Après le temps, c'est comme si ah OK, maintenant je vois ça (Valentina, entrevue F4).

José renchérit en expliquant que les Européens ne sont pas vraiment considérés comme des immigrants en comparaison aux autres groupes d'immigrants non blancs.

No les dicen a los europeos tu eres inmigrante. Solamente les dicen a los latinos. Es una especie de racismo. Inmigrante, les dicen al chino, al latino, o al negro, no al blanco. Uno se da cuenta cuando pasa el tiempo. No es justo, pero no se puede cambiar. Tienes que ir con eso. [...] En mi trabajo, las secretarias son rubias. Es una cuestión de imagen. Todos los que lavan son inmigrantes⁴⁹ (José, entrevue M11).

Dans son travail, José constate que les postes sont organisés selon une échelle racisée, alors que les secrétaires sont blondes (c'est-à-dire des femmes blanches) et les concierges sont tous des « immigrants » (c'est-à-dire des personnes de couleur). Il explique que c'est une

⁴⁹ Ils ne disent pas aux Européens tu es immigrant. Ils le disent seulement aux Latinos. C'est une espèce de racisme. Immigrant, ils le disent au Chinois, au Latino, ou au Noir, pas au blanc. On se rend compte de ça avec le temps. Ce n'est pas juste, mais ça ne peut pas changer. Tu dois y aller avec ça. [...] À mon travail, les secrétaires sont blondes. C'est une question d'image. Tous ceux qui lavent sont des immigrants.

question d'image et qu'il n'y a rien à faire, « il faut y aller avec ça ». Il remarque aussi que l'épithète « immigrant » est seulement attribuée aux immigrants non blancs (tels les Chinois, les Latinos ou les Noirs). José, qui occupe un emploi non qualifié comme concierge dans une compagnie de nettoyage, est le seul des répondants à décrire une telle situation au travail. Comme plusieurs des répondants occupaient des emplois de cols blancs dans des bureaux (surtout de niveau technique), nous pouvons supposer que cette hiérarchie est peut-être moins saillante dans ces milieux. Il faudrait conduire davantage de recherche afin de vérifier cette hypothèse.

Mis à part les blagues et les commentaires déplacés, certains répondants ont aussi révélé un autre type de microagression, soit l'isolation. Mario, par exemple, remarque que les Québécois sont plus froids envers lui qu'envers d'autres Québécois. En parlant de ses relations au travail avec les collègues québécois, il dit :

C'est une bonne relation. Cordiale, je dirais, avec tous, non. Mais des fois, je sens que les Québécois ne sont pas expressifs, silence. Par exemple, avant-hier c'était mon anniversaire, mais seulement une personne m'a salué. Mais, ils ne vont pas dire qu'ils ne savaient pas, parce qu'il y a une feuille. Ce sont des petites choses. Ou, je ne sais pas, mais d'un côté ils sont très expressifs, mais d'un autre côté, quand il s'agit des relations de travail, ils sont un peu froids, je pense. En tous cas, ce n'est pas comme les Péruviens, non. Mais, en général, c'est une bonne relation (entrevue M3).

Bien que Mario précise qu'il s'agisse d'une bonne relation, il trouve tout de même que les Québécois sont « froids ». Valentina rapporte une expérience semblable. Elle trouve que certains collègues québécois sont davantage sociables entre eux qu'avec elle. Elle explique :

Mais aussi, par exemple, je vois parfois que c'est beaucoup plus ouvert la relation de certains employés avec des... Mettons, quand nous on est entré à ce travail, nous étions quatre personnes qui sommes entrées ensemble, parce qu'il y avait une demande pour quatre personnes à ce moment. Normalement, c'est une personne à la fois qui entre. Les trois autres étaient des Québécois. Et alors j'ai vu qu'il y avait certaines personnes qui étaient ouvertes avec tout le monde, comme il y a certaines personnes qui étaient plus ouvertes avec les trois autres qu'avec moi. Des situations dans le travail qui... Même des situations sociales dans le travail... Moi j'étais comme, je ne comprends pas. Mais, je pensais bon, ce n'est pas vraiment mon problème. Non, moi, je suis venue

ici pour travailler pas pour faire des amitiés. Et il y a des personnes avec qui je m'entends super bien [...] comme il y des personnes avec qui je vois que c'est un peu une question de... On se méfie, on se méfie un peu des gens qui viennent de l'extérieur. Ils n'ont pas d'ouverture d'esprit (Valentina, entrevue F4).

Notons qu'en réponse à toutes ces situations, tous les immigrants interrogés sont proactifs dans leur milieu de travail. D'aucuns se laissent décourager parce ce qu'ils peuvent vivre ou ce qu'ils peuvent entendre. Plusieurs rationalisent d'ailleurs l'attitude de certains Québécois en se disant qu'il est normal que ces derniers puissent se sentir menacés par l'immigration, surtout en temps de conjonctures économiques difficiles. Faisant preuve d'agentivité, nombreux répondants disent également qu'ils travaillent plus fort (voir plus fort que certains Québécois ou certains autres groupes immigrants) et qu'ils sont très appréciés par leurs supérieurs et leurs collègues. En fait, de nombreux répondants émettent un « contre-discours » qui définit les immigrants péruviens et sud-américains comme des gens extrêmement travaillants⁵⁰.

5.4 Conclusion

L'analyse de l'insertion socioéconomique des répondants révèle que ces derniers font face à différentes difficultés. En premier lieu, la question de la langue a été mentionnée par tous les répondants. Perçue par tous comme une condition *sin qua non* à l'intégration, la maîtrise de la langue française s'est avérée par ailleurs non suffisante pour assurer un traitement égal en toute circonstance et en tout temps. En effet, en nous basant sur le concept de capital linguistique, nous avons vu que plusieurs répondants ont vécu des situations où ils étaient discriminés en raison de leur accent hispanophone (notamment lorsqu'il s'agit de trouver un logement et dans les milieux de travail et d'études). Non seulement faut-il parler français, mais il semble aussi qu'il faut le parler sans trop d'accent – ou du moins avec le moins d'accent « latino » possible – pour minimiser les traitements discriminatoires.

⁵⁰ Dans le chapitre VII, portant sur l'identité, nous reviendrons sur le discours identitaire des participants qui construit les immigrants sud-américains comme des gens travaillants.

Malgré leur profil prémigratoire prometteur – une majorité des répondants détenaient un diplôme d'études universitaires et tous appartenaient à la classe moyenne – plusieurs des participants ont aussi vécu des difficultés sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle. Compte tenu du contexte sociétal général où les diplômes et l'expérience acquis dans des pays non occidentaux sont souvent dévalués, les immigrants racisés d'origine latino-américaine sont systématiquement déqualifiés sur le marché du travail. Par ailleurs, ce qui ressort des entrevues, ce sont aussi les diverses stratégies déployées par les répondants pour se trouver un emploi. Parmi ces stratégies, il appert qu'il y a un consensus bien établi quant à l'idée de se tourner vers les postes techniques, malgré la détention d'un diplôme universitaire. En fait, plusieurs répondants ont mis en œuvre cette tactique de déqualification « volontaire » avec succès. En décidant de ne pas rechercher des emplois professionnels requérant une formation universitaire, ces répondants ont plutôt décidé de se concentrer uniquement sur l'obtention d'un emploi de niveau collégial. D'autres ont changé de secteur d'emploi ou encore, sont retournés aux études afin d'obtenir un diplôme d'une institution québécoise. Étant extrêmement actifs dans leur recherche d'emploi et leur stratégie d'insertion socioprofessionnelle (par exemple, opter pour un poste technique), une majorité des répondants se sont dit tout de même satisfaits de leur emploi, et ce malgré la déqualification. Il semble donc qu'en « acceptant » la déqualification, les attentes socioprofessionnelles ont pu être modulées en conséquence.

Dans les milieux de travail, les répondants ont aussi vécu une discrimination – quoique subtile – prenant parfois la forme de microagressions. Dévalorisés en raison de leurs origines, les immigrants péruviens interrogés doivent faire face à des milieux de travail parfois hostiles. Se manifestant sous forme de blagues, de commentaires déplacés ou d'attitude qui tendant à exclure l'Autre, toutes ces microagressions ont un impact sur le climat au travail. Par ailleurs, ce qui ressort de l'ensemble des entretiens, c'est surtout l'agentivité des répondants, qui face à l'adversité, font preuve de résilience pour trouver un emploi, un logement, bref pour « s'intégrer ». Dans le prochain chapitre, nous verrons que la mobilisation de différents réseaux sociaux joue un rôle central dans les trajectoires d'insertion des immigrants.