



# **Dans le bois: la sylviculture dans le parcours professionnel de travailleurs immigrants au Québec**

**Mémoire**

**Louis-Pierre Beaudry**

**Maîtrise en sociologie**  
Maître ès arts (M.A.)

Québec, Canada

© Louis-Pierre Beaudry, 2015



# Résumé

Depuis le début des années 2000, plusieurs immigrants ont intégré le secteur sylvicole de l'industrie forestière québécoise. Analysant un corpus d'entretiens tenus auprès de 16 de ces travailleurs et de 6 de leurs employeurs, ce mémoire présente les différentes étapes de leur parcours professionnel correspondant à leur passage en sylviculture : la recherche, l'introduction, l'occupation et la sortie de l'emploi. Chacune de ces étapes est mise en relation avec les questions cruciales pour les immigrants que sont l'intégration socioprofessionnelle, la qualification et l'ethnicité. De manière générale, l'emploi sylvicole représente pour eux une avenue jugée plus intéressante que leur situation d'emploi préalable, puisqu'il offre une rémunération relativement élevée et neutralise la pénalité qu'ils peuvent subir à cause de leur origine ethnique ; celle-ci agit dans ce cas plutôt comme catalyseur de l'obtention de l'emploi. Deux catégories de travailleurs se profilent selon leur présence projetée en sylviculture : à «long terme» et «de passage». Suivant ces catégories, on peut observer trois stratégies d'orientation du parcours professionnel : pour les premiers – peu scolarisés –, une stratégie de «prolongation», qui vise à profiter de l'intégration jugée satisfaisante offerte par la sylviculture, et pour les seconds – fortement scolarisés –, deux autres stratégies qui prévoient plutôt une sortie de la sylviculture et une quête de qualification qui permettrait l'obtention d'un meilleur emploi. La stratégie d'«adaptation» est caractérisée par l'abandon du domaine de formation prémigratoire, dont l'accès est jugé trop difficile ; la quête de qualification est orientée en fonction des opportunités du marché du travail (conditions et accessibilité de l'emploi). Au contraire, la stratégie de «persistance» donne préséance à l'adéquation de l'emploi avec la formation prémigratoire, quitte à retourner aux études pour la valoriser dans le système québécois. L'analyse identifie des enjeux typiques de la question du travail des immigrants, mais aussi des éléments particuliers à la sylviculture québécoise.



# Abstract

Since the early 2000s, many immigrants have been hired as silvicultural workers in Québec's forestry industry. Analyzing interviews conducted with 16 of these workers and 6 of their employers, this thesis presents the different stages of their career path corresponding to their presence in silviculture: seeking, introducing, occupying and leaving the job. Each of these stages are related with the crucial questions, for immigration matters, of socioprofessional integration, qualification and ethnicity. The analysis shows that silviculture is considered as a more interesting option than other job opportunities, giving access to higher wages and partially neutralizing the "ethnic penalty". Ethnicity acts as a catalyst in the finding of this job, instead of as a hindrance. Two categories of workers have been identified according to their plans regarding their presence in silviculture: "long term" versus "transiting" workers. Following these categories, three career path orientation strategies have been observed: for the former – with little education –, a "prolongation" strategy that aims to benefit from the relatively satisfying integration offered by silviculture, and, for the latter – strongly educated –, two more strategies that rather aim an exit from the sector and the beginning of a "qualification quest" that could allow access to a better job. The "adaptation" strategy is characterized by the abandonment of pre-migratory field of training, whose access is judged too difficult; these workers' "qualification quest" is strongly oriented by perceived labour market opportunities (work conditions and openings). On the opposite, the "persistence" strategy gives precedence to the match between job and pre-migratory field of training, even if it implies for the workers to go back to school, in order to valorize their training in Québec's educational system. The analysis identifies typical issues linked to the general question of immigrants' labour, but also more specific elements particular to Québec's silvicultural sector.



# Table des matières

Résumé	iii
Abstract	v
Table des matières	vii
Liste des tableaux	ix
Remerciements	xv
Introduction	1
<b>1 Problématique et revue de littérature</b>	<b>5</b>
1.1 Le travail des immigrants . . . . .	6
1.1.1 Une intégration plus difficile . . . . .	7
1.1.2 Les immigrants sur le marché du travail . . . . .	11
1.1.3 Réseaux sociaux et communauté ethnique . . . . .	19
1.2 L'industrie forestière et la main-d'oeuvre . . . . .	22
1.2.1 Un rapport changeant à la forêt . . . . .	22
1.2.2 La prolifération de la sylviculture . . . . .	23
1.2.3 Main-d'oeuvre et travail sylvicole . . . . .	24
1.2.4 Les travailleurs forestiers . . . . .	29
<b>2 Objectifs et méthodologie</b>	<b>37</b>
2.1 Cadre conceptuel . . . . .	39
2.1.1 Le parcours professionnel . . . . .	40
2.1.2 L'intégration socioprofessionnelle . . . . .	42
2.1.3 L'ethnicité . . . . .	46
2.1.4 La qualification . . . . .	47
2.2 Cadre méthodologique . . . . .	51
2.2.1 Échantillon . . . . .	52
2.2.2 Production des entretiens . . . . .	55
2.2.3 Analyse des entretiens . . . . .	56
2.2.4 L'entretien semi-directif . . . . .	58
2.2.5 Les limites de l'enquête de terrain . . . . .	59
2.2.6 Le réel et les représentations . . . . .	61
2.2.7 Questions de recherche . . . . .	63

<b>3</b>	<b>Parcours professionnel de travailleurs sylvicoles immigrants</b>	<b>65</b>
3.1	Chercher un emploi . . . . .	68
3.1.1	Contexte . . . . .	68
3.1.2	Recherche initiale . . . . .	69
3.1.3	Obstacles . . . . .	71
3.1.4	Les différentes avenues . . . . .	75
3.1.5	Résumé synthèse : essayer de s'intégrer . . . . .	77
3.2	Trouver un emploi . . . . .	79
3.2.1	Contexte . . . . .	79
3.2.2	Embaucher des immigrants . . . . .	79
3.2.3	Se faire introduire . . . . .	82
3.2.4	Résumé synthèse : un pas vers l'intégration . . . . .	84
3.3	Occuper l'emploi . . . . .	85
3.3.1	Contexte . . . . .	85
3.3.2	Un mode de vie sylvicole . . . . .	86
3.3.3	L'ethnicité au travail . . . . .	89
3.3.4	Une évaluation constante . . . . .	95
3.3.5	Sylviculture et projet professionnel . . . . .	101
3.3.6	Résumé synthèse : une insertion, deux intégrations . . . . .	103
3.4	Quitter l'emploi . . . . .	106
3.4.1	Contexte . . . . .	106
3.4.2	Préparer la sortie . . . . .	106
3.4.3	Prolonger le séjour dans le bois . . . . .	111
3.4.4	Résumé synthèse : Rester à long ou à court terme? . . . . .	115
3.5	Conclusion synthèse . . . . .	119
<b>4</b>	<b>Discussion</b>	<b>121</b>
4.1	Négocier sa place dans un marché segmenté . . . . .	123
4.1.1	Difficultés d'insertion : la segmentation à l'œuvre . . . . .	123
4.1.2	S'adapter pour s'intégrer . . . . .	124
4.1.3	Résumé : Un schéma hypothétique d'explication . . . . .	129
4.2	L'ethnisation d'un secteur d'emploi : mouvement dialectique . . . . .	131
4.3	La sylviculture : cas exceptionnel ou typique? . . . . .	135
	<b>Conclusion</b>	<b>147</b>
	<b>A Guides d'entretiens</b>	<b>159</b>
	<b>B Explication de l'erreur méthodologique du rapport DDM (2014)</b>	<b>165</b>
	<b>C Liste des thématiques utilisées dans Sonal</b>	<b>167</b>
	<b>D Considérations éthiques</b>	<b>169</b>
	<b>Bibliographie</b>	<b>171</b>



# Liste des tableaux

3.1	Contexte migratoire . . . . .	66
3.2	Formation et premier emploi . . . . .	69
3.3	Expérience sylvicole et projet professionnel . . . . .	100
3.4	Résumé des différentes étapes du segment sylvicole en fonction des quatre concepts . . . . .	118
3.5	Typologie des stratégies d'orientation du parcours professionnel à partir de l'emploi sylvicole . . . . .	120
4.1	Stratégies employées et <i>ethos</i> du travail . . . . .	141



*À tous et toutes ces braves qui,  
de l'autre bout du monde,  
partent pour venir ici  
dans l'espoir d'une vie  
meilleure.*



«It was Jonas who suggested  
that they all go to America,  
where a friend of his had gotten  
rich.»

---

Upton Sinclair, *The Jungle*



# Remerciements

Je suis ni le premier ni le dernier à affirmer que la rédaction d'un mémoire est une tâche ingrate et essentiellement solitaire. Je dois toutefois admettre que ce qui m'apparaissait auparavant comme un ennuyeux cliché, comme ces dictons qu'on se répète sans trop y croire, dont on entend le son, mais non le sens, s'est à terme présenté à moi dans toute sa splendeur comme une sagesse populaire méritant méditation. Dans mon cas, il s'est avéré que la lourdeur de l'entreprise n'a eu d'égal que le soutien reçu. C'est pour cette raison que, bien que j'en sois l'unique auteur officiel, je ne peux revendiquer seul la paternité de ce texte ; je suis assis sur les épaules de géantEs.

Mes premiers remerciements vont à Danièle Bélanger, ma codirectrice, qui m'a lancé l'idée de ce projet en juillet 2013, alors que je cherchais une voie. Elle a patiemment supervisé cette épopée qui, bien que tôt commencée, s'est avérée plus longue que prévue, à force de méandres et quêtes périphériques dans lesquels je me suis lancé avec (trop d')enthousiasme. Les colloques académiques et les conférences, les implications et la grève pour laquelle nous devons être solidaires ont joué une mélodie au rythme effréné en arrière-plan de cette aventure certes formatrice, mais qui devait prendre fin un jour. Ses conseils, ses critiques et son soutien m'ont permis de mener le tout à bon port.

Toute cette réflexion n'aurait pu venir à terme, ni ma formation autant s'enrichir, sans un encadrement serré des professeurEs du département de sociologie de l'Université Laval. L'environnement social et intellectuel à la fois horizontal et rigoureux qu'il offre est d'une rareté précieuse dans un monde traversé de rapports hiérarchiques et de médiocratie. Remerciements particuliers à Daniel Mercure, directeur du mémoire. Sa riche expérience, sa rigueur analytique et sa lecture aiguisée m'ont permis de redresser la situation lorsque nécessaire et encouragé à énoncer clairement mes propos.

Malgré mes craintes de me sentir bien perdu au département de foresterie, Luc Bouthillier m'a montré que l'interdisciplinarité était réellement féconde. Étant un des premiers à s'être montré intéressé par le projet, ses lumières ont permis d'éclairer la voie. Sa connaissance et son enseignement vigoureux de l'évolution des politiques forestières québécoises ont fourni un arrière-plan nécessaire pour bien contextualiser cette étude.

Bien que je me sois amusé à décrire l'étape de rédaction comme du «pesage du pitons», elle est le fruit d'une réflexion constante et qui le devient parfois trop. Décrocher est un moyen de survie; cultiver sa vie non-académique, une nécessité. Je ne pourrai jamais être assez reconnaissant du support inconditionnel et de l'amour sans bornes que je reçois de mes amiEs, de la métropole à la capitale. Dans un monde où le lien social s'atomise, j'ai la chance incommensurable d'être entouré d'une communauté organique et foisonnante, qui lutte contre le dépressionnisme austère et bétonné. Je ne remercie pas ici des individus (illes se reconnaîtront), mais bien les institutions qu'illes ont créées et tenues à bout de bras, me faisant à chaque fois une petite place : l'ACCES, *Aspects sociologiques*, le *Collectif de minuit*, feu l'*AgitéE*, la *Page noire* et son *Club de cartes* et le *Club des gâteaux du Grand Limoilou*, qui nous rappelle que ça ne prend pas grand chose pour tisser de la vie sociale et communautaire. Oeufs, farine, sucre, amiEs.

CertainEs amiEs ont joué un rôle plus direct dans la confection de ce mémoire, principalement dans la phase de révision. Merci à Tim, qui a lu attentivement une version préliminaire de l'introduction et le chapitre 2, et m'a recommandé d'importantes références. Merci à M.A.C., qui a lu et commenté le chapitre 3, et qui endure depuis plus d'un an mes «réflexclamations» quotidiennes auxquelles il prend même la peine de répondre quand elles ont du sens. Merci à Pierre-Élie, fiable collègue qui est passé au travers tout le texte, laissant dernière lui des commentaires toujours aussi justes, et qui m'a convaincu que s'asseoir faisait du bien. Merci à Pascale, cette Némésis de la virgule mal placée et de la formule boiteuse, pour avoir poli le tout et pour *Eli, the barrow boy*. Je porte l'entière responsabilité de toute erreur ou imprécision qui aurait subsisté.

Merci à Daphné, sans qui ma migration en terre ville-de-québécoise n'aurait probablement jamais eu lieu et qui a soutenu et encouragé l'éclosion de ce projet.

Merci à mes parents et mes frères pour qui, bien que ce que je fais ne leur semble pas très clair, m'ont toujours fait confiance et encouragé dans les projets que j'entreprends.

Merci à Maïf, qui a toujours gardé confiance en ma capacité de mener à bien ce projet, qui m'a introduit dans son monde et qui m'a fait bien grandir.

Rédigé de Montréal à Québec et de Sherbrooke à Chibougamau. Merci à mes hôtes.

L'élaboration du projet de recherche et la rédaction de ce mémoire ont été rendus possibles grâce au soutien financier du CRSH, du FRQ-SC, de la Faculté de Foresterie, de Géographie et de Géomatique et du Vice-rectorat à la recherche de l'Université Laval. J'en suis reconnaissant.



# Introduction

La question de l’immigration peut difficilement se penser indépendamment de celle du travail. D’un point de vue global, l’amélioration du niveau de vie est considérée comme un des principaux moteurs de migration internationale. Dans une échelle plus locale, c’est-à-dire dans la perspective des immigrants eux-mêmes, cette amélioration passe généralement par l’obtention d’un «travail décent». (Wickramasekara, 2008)

Les études faisant état des difficultés vécues sur le marché du travail par les cohortes d’immigrants arrivés au Canada après 1980 abondent. Il est devenu un lieu commun académique d’affirmer qu’ils ont plus de difficultés à trouver un emploi, qu’il ne correspond souvent pas à leur domaine de formation, qu’ils en retirent souvent des revenus inférieurs et qu’ils se trouvent davantage en situation de précarité. Certains secteurs du marché du travail ont fait l’objet d’un nombre important d’études sur la place qu’y occupent les immigrants (agriculture, *care*, entretien, services, manufactures, etc.). Si plusieurs de ces secteurs ont été particulièrement visés, c’est que leurs travailleurs immigrants y occupent généralement des emplois aux caractéristiques semblables : peu qualifiés, accessibles, précaires, délaissés par les natifs, etc.

Ce portrait n’est toutefois pas homogène et appelle à être nuancé. Considérer les immigrants comme formant un groupe uniforme serait oublier la diversité de leur origine et de leur parcours (contexte migratoire, pays d’origine, scolarité, expériences de travail, famille, etc.). Loin d’être statique, la position des personnes immigrantes sur le marché du travail varie dans le temps en fonction, d’une part, du contexte social et économique qui les entoure et, d’autre part, des actions qu’ils entreprennent pour s’y orienter.

Cette évolution au sein du marché du travail peut se comprendre comme un *parcours professionnel*, dont la nature est double. Le parcours réfère d’abord aux *différentes étapes successives* de situations d’emploi – une série d’« états » liés entre eux. Il réfère ensuite à un *processus* à travers lequel les individus parviennent à ces différents états. Il

est finalement possible d'évaluer, en fonction de différents critères, comment ces états correspondent ou mènent à une plus ou moins grande «intégration» socioprofessionnelle.

Peu d'études ont abordé la question de la main-d'œuvre sylvicole d'un point de vue humain ou social (en opposition à technique) au Québec. À plus forte raison, le sujet des travailleurs sylvicoles *immigrants* est resté jusqu'à présent lettre morte dans le monde académique. La faiblesse relative de leur présence en sylviculture, en comparaison avec les secteurs susmentionnés où ils constituent souvent une forte proportion des travailleurs, contribue probablement à ce mutisme. Toutefois, même s'ils n'y sont pas aussi fortement présents que dans ces autres secteurs, la concentration d'immigrants au sein de certaines entreprises sylvicoles suscite un questionnement.

L'objectif de ce mémoire est ainsi de comprendre le rôle joué par le secteur sylvicole québécois dans le parcours et l'intégration professionnels de ses travailleurs immigrants.

Le secteur sylvicole québécois présente plusieurs caractéristiques qui en font un lieu d'étude privilégié pour la question du travail des immigrants : il offre des emplois accessibles, car exigeant peu de qualifications ; il connaît une pénurie récurrente de main-d'œuvre, ce qui assure la disponibilité de postes laissés vacants ; et il a vu apparaître ces dernières années des «pôles» d'embauche de personnes immigrantes, concentrés autour de certaines entreprises qui en ont fait leur modèle d'affaire.

Par ailleurs, la sylviculture connaît certaines particularités qui la distinguent des autres secteurs dits «peu qualifiés». Parmi elles, notons la rémunération à la performance qui permet l'obtention de salaires relativement élevés. Cet avantage économique se répercute sur les décisions touchant le parcours professionnel, qui visent une intégration «satisfaisante». Les travailleurs sylvicoles immigrants se trouvent ainsi dans une situation plus mitigée que ceux qui occupent des emplois faiblement rémunérés.

L'étude abordera plus précisément trois enjeux empiriques : 1- le contexte d'introduction des travailleurs immigrants à la sylviculture, 2- le rôle que celle-ci joue dans l'évolution de leur parcours professionnel et 3- les éléments de leur parcours professionnel vécus spécifiquement en tant qu'immigrants.

Par la suite, cette étude de cas, comparée et mise en relation avec les observations issues de la littérature académique existante, permettra de porter un regard plus général sur la question du travail des immigrants. Le cas des travailleurs sylvicoles fournira ainsi des pistes pour mieux comprendre 1- le processus de «négociation» du parcours professionnel des travailleurs qui oeuvrent dans des secteurs peu qualifiés, 2- l'ethnicisa-

tion des secteurs d'emploi causée par le processus d'insertion de travailleurs immigrants et 3- certaines caractéristiques distinctives de la sylviculture face aux autres secteurs d'emploi peu qualifiés et ses conséquences sur les travailleurs.

Le chapitre 1 contextualise la problématique en présentant une revue de littérature portant, d'une part, sur la situation professionnelle des immigrants et, d'autre part, sur l'industrie forestière québécoise. La question du «travail des immigrants» est présentée ici à partir de trois enjeux : (1) les obstacles à leur intégration sur le marché du travail, (2) leur présence hétérogène en son sein et sa *segmentation* et (3) le rôle qu'y jouent les réseaux sociaux et les communautés ethniques. Un survol de l'évolution de l'industrie forestière québécoise permet par la suite de situer historiquement les pratiques d'embauche de travailleurs et des facteurs qui ont pu mener à l'introduction d'une main-d'oeuvre immigrante. Peu d'information est toutefois disponible sur la présence d'immigrants au sein de l'industrie forestière, ce qui limite la portée de cette analyse.

Le chapitre 2 fournit un cadre conceptuel et méthodologique à l'analyse et présente l'élaboration du projet de recherche. Au niveau conceptuel, il s'agit de définir et d'exposer les débats concernant les concepts de *parcours professionnelle*, d'*intégration*, de *qualification* et d'*ethnicité*. La section dédiée au cadre méthodologique présente d'abord les différentes étapes de la recherche, soit la constitution de l'échantillon, la production et l'analyse des entretiens, et ensuite, une réflexion sur l'outil de recherche principal utilisé - l'*entretien semi-directif* -, les limites de l'enquête de terrain, ainsi qu'une précision de nature épistémologique sur les résultats auxquels elle permet d'arriver.

Le chapitre 3 présente une analyse empirique et conceptuelle du segment sylvicole du parcours professionnel de travailleurs immigrants. Ce segment est divisé en quatre étapes : la recherche, l'obtention, l'occupation et la sortie de l'emploi sylvicole. Chaque étape correspond à un contexte spécifique au sein du parcours professionnel qui est intrinsèquement lié à la question de l'intégration. Chacune pose ses propres enjeux, face auxquels se situent et agissent différemment les participants selon leur contexte et leurs aspirations professionnelles. Parmi les enjeux abordés, la question de l'ethnicité occupe une place privilégiée, puisqu'elle constitue une des principales caractéristiques qui distingue la situation des immigrants. Au final, cette analyse fait ressortir deux principaux rôles que peut jouer la sylviculture au sein de leur parcours professionnel.

Finalement, le chapitre 4 vise à positionner l'étude de cas du secteur sylvicole dans la problématique plus générale du «travail des immigrants». En trouvant écho dans la littérature existante, plusieurs éléments d'analyse du chapitre 3 offrent des pistes de

compréhension de la dynamique de segmentation et d'intégration des immigrants sur le marché du travail québécois. D'un point de vue individuel, le cas des travailleurs sylvicoles permet d'identifier des obstacles et des mécanismes de segmentation face auxquels les immigrants mobilisent des stratégies de contournement. D'un point de vue structurel, ce cas fournit un schéma hypothétique d'explication de l'ethnisation d'un secteur d'emploi. Le processus d'embauche de la main-d'oeuvre (orienté par les employeurs) et les vecteurs d'introduction à la sylviculture (orientés par les immigrants) interagissent dans un mouvement dialectique que chaque itération renforce. Bien qu'elle partage plusieurs caractéristiques avec d'autres secteurs d'emploi dits «peu qualifiés», qui contribuent à la présence de personnes immigrantes en son sein, la sylviculture se distingue de plusieurs façons. Cela fait d'elle un cas à la fois typique et exceptionnel.

# Chapitre 1

## Problématique et revue de littérature

L'intersection peu explorée de deux univers généralement distincts constitue la préoccupation centrale de la présente étude : la rencontre de l'industrie forestière québécoise avec des travailleurs immigrants. La présence et la distribution des personnes immigrantes sur le marché du travail ne sont pas neutres. Différente de celle des natifs, l'insertion en emploi des immigrants suit des tendances qui lui sont propres, alimentées par le contexte social, économique, politique et culturel dans lequel ils évoluent. La présence d'immigrants au sein d'un secteur économique particulier, comme la sylviculture, peut ainsi nous en apprendre non seulement sur leur réalité mais aussi sur celle de leur société d'accueil, en l'occurrence la nôtre.

Le premier univers en présence, celui du «travail des immigrants<sup>1</sup>» soulève plusieurs enjeux concernant leur place sur le marché du travail (ex. : secteur d'activité, conditions de travail, intégration) et, inversement les enjeux d'ordre subjectif de la place du travail dans leur vie (ex. : signification, importance, fonction). Le deuxième univers, celui du secteur sylvicole et de l'industrie forestière en général, forme quant à lui une partie du contexte structurel (social, économique, politique, etc.) qui canalise et affecte l'intégration, l'expérience et le parcours professionnels de ses travailleurs. L'objectif de ce chapitre est de présenter ces deux univers afin de mieux comprendre cette rencontre, c'est-à-dire comment, pourquoi et dans quel contexte des personnes immigrantes en sont-elles venues à occuper un emploi sylvicole.

---

1. Comme Statistique Canada, on entend par «immigrant» une personne née en dehors du Canada de parents non-canadiens. (Statistique Canada, 2008)

## 1.1 Le travail des immigrants

La question du travail joue un rôle central dans les études portant sur les immigrants et leurs parcours, puisqu'il constitue un important vecteur d'intégration.<sup>2</sup> (Renaud *et al.*, 2003a; Gauthier *et al.*, 2010; Blain *et al.*, 2005) Il est bien sûr possible d'étudier la migration et les immigrants à partir d'autres points de vue, comme celui de l'intégration sociale (Omidvar *et al.*, 2003), de la citoyenneté (Labelle et Midy, 1999), du développement communautaire (Rosenberg et Jedwab, 1992) ou de l'identité (Fortier, 1992), mais le travail et l'«intégration économique» sont des questions centrales et privilégiées dans le milieu académique canadien et québécois.

Trois facteurs contribuent à conférer de l'importance à cet enjeu. D'abord, la migration en elle-même est souvent motivée par des visées économiques et d'amélioration de qualité de vie qui reposent sur l'obtention d'un «travail décent» (Wickramasekara, 2008). Ensuite, plusieurs études ont constaté que la présence des immigrants sur les marchés de travail des pays d'accueil n'adopte pas la même structure que celle des travailleurs natifs (Hasmath, 2012; Simmons, 2010; Picot *et al.*, 2007; Hiebert, 1999; Piore, 1979). Finalement, la majeure partie de l'immigration canadienne est organisée par des programmes et des politiques qui mettent l'accent sur les enjeux économiques canadiens, comme l'adéquation de la formation des immigrants admis avec les besoins du marché du travail.

Au Canada, les migrants dits «économiques» sont sélectionnés selon leur capacité à contribuer au marché de l'emploi et à l'économie nationale. (CIC, 2008) En 2013, le pays accueillait 104 000 travailleurs étrangers temporaires et 148 000 immigrants permanents économiques, en plus de 82 000 personnes en regroupement familial, c'est-à-dire qui viennent rejoindre un membre de leur famille déjà présent sur le territoire (sur un total de 259 000 immigrants permanents). Pendant la même période, le Canada recueillait 24 000 réfugiés. (CIC, 2014) On comprend donc que l'immigration dite économique représente environ 55% de l'immigration permanente totale et est dix fois plus nombreuse que celle d'ordre «humanitaire», en plus d'être accompagnée par un nombre important de travailleurs temporaires.

Or, malgré la volonté d'orienter l'immigration en fonction des prévisions de besoins de main-d'œuvre, des études ont constaté une détérioration de la place des immigrants

---

2. Voir la définition du terme *intégration* au chapitre 2, page 42.

sur le marché du travail canadien depuis quelques dizaines d'années.<sup>3</sup> Cette *difficulté d'intégration* économique, dont il est question dans la prochaine section, se manifeste autant au niveau des statistiques qu'à travers les parcours professionnels des individus.

Avant d'aborder ce sujet, il faut ajouter, comme soulignent quelques études (Renaud *et al.*, 2003a; Krahn *et al.*, 2000), que ce ne sont pas seulement les immigrants «économiques» qui participent au marché du travail. En effet, «même si les réfugiés ne sont pas choisis en fonction des mêmes critères que les immigrants économiques, ils "doivent démontrer une capacité de rétablir éventuellement leur vie au Canada."\*»<sup>4</sup> (CIC, 1999 *in* Krahn *et al.* 2000), ce qui implique l'obtention d'un emploi rémunéré. Ils connaissent deux principales différences par rapport aux autres immigrants : ils fuient la plupart du temps un contexte social et politique dangereux et potentiellement traumatisant et ils ne sont pas sélectionnés en fonction de critères socioéconomiques ou de leur capital humain.<sup>5</sup> Cette différence de provenance a tendance à se répercuter dans les modalités et les capacités d'intégration dans le pays d'accueil. Puisque l'échantillon de travailleurs sylvicoles rencontrés contenait un nombre important de demandeurs d'asile, qui connaissent des caractéristiques propres quant à leur intégration sur le marché du travail, leurs particularités ont été introduites dans l'analyse.

La présente section a comme objectif de présenter *comment* les immigrants occupent une position particulière sur le marché du travail canadien. Trois éléments sont ici retenus : (1) une *difficulté accrue d'intégration* sur le marché du travail, (2) une *présence hétérogène* en son sein et (3) l'utilisation de *réseaux sociaux ethniques* organisés autour de communautés culturelles pour favoriser l'insertion en emploi.

### 1.1.1 Une intégration plus difficile

Les démonstrations abondent pour montrer que les immigrants économiques arrivés au Canada après 1980 ont, *ceteris paribus*, plus de difficulté à se trouver une place sur le marché du travail que les Canadiens d'origine. Avant les années 1980, l'intégration des immigrants suivait l'«histoire traditionnelle de l' "assimilation économique"\*» Cette «histoire» correspond au fait que, bien que les immigrants «gagnent moins [d'argent] à

---

3. Picot *et al.* (2007) et Simmons (2010) montrent qu'on assiste à un agrandissement de l'écart salarial entre les immigrants et la population native depuis les années 1980.

4. Toutes les citations suivies d'un astérisque indiquent une traduction de l'auteur.

5. L'OCDE définit le concept de «capital humain» comme l'ensemble des talents, des connaissances et des compétences d'une personne, qui constituent «un capital fixé et réalisé [...] dans sa personne». (OCDE, 2015) On pourrait aussi simplement dire qu'il s'agit, à toute fin pratique, de ce que l'on tente de mettre en valeur sur un *curriculum vitae*.

leur arrivée, [...] après quelques années au Canada, l'écart de salaires avec les Canadiens [montrant des profils] similaires diminue ou disparaît.\*» (Picot et Sweetman, 2005, 7-8) Or, les cohortes arrivées vers la fin des années 1970 sont «les dernières à montrer des signes d'élimination d'écart salarial après plusieurs années au Canada.» (*Ibid.*, 8) Il appert que l'intégration des immigrants sur le marché du travail, en comparaison avec celle des natifs, semble depuis plus difficile.

Selon l'*Enquête sur la population active*, le taux de chômage des immigrants est, au moins depuis 2006, plus élevé que celui des Canadiens d'origine, particulièrement chez les immigrants récents.<sup>6</sup> (Statistique Canada, 2015) Les salaires des immigrants arrivés après 1980 sont généralement plus bas que ceux des natifs (Simmons, 2010; Gilmore, 2009; Picot *et al.*, 2007) et sont même en décroissance relative. (Simmons, 2010; Picot et Sweetman, 2005; Shields, 2003)

Plusieurs hypothèses ont été abordées pour tenter d'expliquer cette nouvelle tendance à la baisse des salaires des immigrants, qui concernent autant les pratiques des employeurs, le contexte macro-économique que l'évolution des flux migratoires (pays d'origine, caractéristiques démographiques, etc.).<sup>7</sup> Certaines études montrent que l'intégration des immigrants au marché du travail est rendue plus difficile que celles des natifs à cause de pratiques discriminatoires des employeurs (Eid, 2012; Chicha, 2010 *in* Germain, 2010) ou de la faible reconnaissance de leurs qualifications et de leur expérience (Schaafsma et Sweetman, 2001; Renaud *et al.*, 2003a), ce que Bauder a appelé le «*brain abuse*». (Bauder, 2003a)

Les immigrants qui vivent des difficultés d'intégration sur le marché du travail se trouvent souvent en contexte de non-concordance, ou d'inadéquation, entre leur scolarité et l'emploi occupé. Galarneau et Morissette (2004) montrent qu'en 2001, 39% des hommes immigrants universitaires présents au pays depuis plus de cinq ans occupaient

---

6. En 2014, ces taux sont à l'échelle canadienne de 7,8% pour les immigrants contre 6,6% pour la population native. Ce taux monte à 12,9% chez les immigrants récents. (Statistique Canada, 2015) De son côté, Zietsma (2010) parle d'un taux trois fois plus élevé chez les immigrants que chez les Québécois d'origine en 2009.

7. Pour une analyse exhaustive de ces causes, voir Simmons (2010). Voici une liste des hypothèses qu'il aborde : la diminution de la valorisation de l'éducation et de l'expérience de travail dans les pays peu développés, les meilleurs résultats que connaissent les immigrants qui arrivent plus jeunes, la persistance de vieux biais racistes, genrés et de classe, l'augmentation de la compétition sur le marché du travail qui favorise les natifs causée par de nouvelles conditions macro-économiques, l'arrivée accrue d'immigrants en provenance de pays peu développés causée par un changement dans les politiques migratoires et les circonstances mondiales, une augmentation de la proportion d'immigrants de minorité visible ou d'immigrants avec une faible maîtrise des langues officielles pour les emplois qualifiés et, finalement, l'impact négatif du faible capital social sur le marché du travail que possède les immigrants à cause des concentrations résidentielles et des enclaves de travail ethniques.



un emploi exigeant moins qu'un diplôme universitaire, et 18% un emploi qui exige un diplôme d'études secondaires ou moins. Ces proportions montent respectivement à 47% et 25% pour les nouveaux immigrants (arrivés depuis moins de cinq ans). Le taux grimpe également pour les universitaires membres des minorités visibles et pour les femmes. (Galarneau et Morissette, 2004; Bégin et Renaud, 2012) Non seulement ces emplois leur rapportent moins que ceux qui exigent une forte scolarité, les immigrants y gagnent aussi en moyenne un revenu inférieur à celui des Canadiens d'origine qui occupent des emplois des mêmes secteurs. (Gilmore, 2009; Galarneau et Morissette, 2004)

Les disparités salariales entre immigrants et natifs ont tendance à s'estomper après quelques années de présence sur le marché du travail, mais ce processus est relativement long ; cela peut prendre jusqu'à 10 ans, selon Renaud *et al.* (2003b). De plus, selon les différents critères retenus pour l'évaluer<sup>8</sup>, une intégration «satisfaisante» n'est alors toujours pas assurée. Renaud *et al.* (2003b, 176) arrivent à la conclusion qu'«après dix ans [passés]au Québec, à emploi équivalent, revenu équivalent» et qu'«il n'y a plus d'effets inégalitaires de l'origine nationale dans l'accès aux bons revenus une fois qu'on a accédé aux bons emplois.» Cette dernière précision est essentielle pour comprendre la situation des immigrants sur le marché du travail canadien : ce n'est pas l'accès à l'emploi lui-même qui est le plus difficile, mais l'accès à un «bon emploi». Si, comme ils le montrent, les inégalités salariales pour un emploi donné s'estompent après dix années de séjour des immigrants au Québec, cela ne signifie toutefois pas qu'ils aient réussi à trouver un emploi correspondant à leur profil ou leurs visées professionnels. Autrement dit, une *insertion* sur le marché du travail dans un poste donné n'est pas nécessairement synonyme d'une *intégration* réussie, tout dépendant de la définition retenue de ce concept.

À cet égard, plusieurs immigrants se trouvent, pendant plusieurs années, en position d'inadéquation entre l'emploi occupé et leur domaine de formation. (Girard *et al.*, 2008) Bien que les disparités salariales puissent diminuer au fil des ans, et donc que leur situation «s'améliore» relativement, l'emploi occupé par une partie considérable des immigrants ne cesse toutefois pas nécessairement d'être sous-optimale à terme ; «la plupart des gens qui se trouvent un emploi dans leur domaine le font en début d'établissement, et non après une longue période de temps.» (*Ibid.*, 801)

---

8. Voir le chapitre 2, page 42 pour une présentation des différentes définitions du concept d'intégration.

Les difficultés rencontrées dans la recherche d'emploi initiale sont un enjeu d'autant plus important que l'«entrée sur le marché du travail est déterminante pour les expériences futures» du parcours professionnel des immigrants au Québec.<sup>9</sup> (Bégin et Renaud, 2012) Le premier emploi tend à orienter la suite du parcours professionnel ; les personnes qui trouvent un emploi peu qualifié<sup>10</sup> en début de parcours risquent moins de se tourner vers un emploi qualifié par la suite, et vice versa. (*Ibid.*) En bref, un immigrant économique qui connaît initialement différents obstacles à l'intégration sur le marché du travail risque de continuer à en rencontrer, notamment à cause de cercles vicieux dans lesquels le place sa situation d'emploi, bien que les disparités avec les natifs tendent à s'estomper avec le temps pour un emploi donné.

La vaste analyse d'études portant sur la situation salariale des immigrants offerte par Simmons (2010, 166) conclue que la faiblesse de la rémunération de ceux arrivés au Canada après 1980 doit se comprendre par la conjonction de plusieurs facteurs :

- (1) des conditions macro-économiques associées à la position du Canada dans l'économie globale ;
- (2) les pays d'origine des immigrants et la dévalorisation associée de leurs qualifications étrangères et de leur expérience de travail par les employeurs canadiens ;
- (3) un cercle vicieux qui garde les immigrants dans des emplois moins qualifiés que ce pour quoi ils ont été préparés ; et
- (4) l'important mais relativement faible capital social des immigrants qui leur sert bien pour leur appartenance culturelle dans un Canada multi-culturel, mais moins bien pour l'obtention d'un bon emploi.\*

Cette conclusion de Simmons (2010) invite à considérer la situation des immigrants non pas comme formant un bloc monolithique mais comme variée et déterminée par plusieurs facteurs. Chaque «flux migratoire» montre des caractéristiques différentes (provenance, scolarité, contexte migratoire, capital social) qui se répercutent dans leur capacité à s'intégrer convenablement sur le marché du travail canadien (par exemple dans des emplois pour lesquels «ils ont été préparés» ; *Ibid.*, 166).

Bien que l'intégration plus difficile des immigrants *économiques* sur le marché du travail canadien reçoive une attention particulière, notamment parce que leur immigration est canalisée en fonction de critères axés sur le marché du travail, les obstacles rencontrés par les *réfugiés* sont encore plus grands. Ils tendent à avoir des emplois moins bien rémunérés que les immigrants économiques (Piché *et al.*, 2002; De Silva, 1997), ils ont plus de difficulté à faire reconnaître la valeur de leur expérience pré-migratoire

---

9. Voir aussi McAllister (1995) pour une conclusion similaire en contexte australien.

10. Voir la section sur la qualification au chapitre 2, page 47

(Renaud *et al.*, 2003a; Krahn *et al.*, 2000) et leur capital humain augmente peu la qualité de leur emploi (Lamba, 2003). Il en résulte qu'une part importante des réfugiés et demandeurs d'asile se trouve en situation précaire, notamment en possédant un emploi temporaire. (*Ibid.*) Le plus grand problème pour les réfugiés n'est pas de trouver un emploi, mais d'en trouver un à la hauteur de leur éducation et de leur statut. (Krahn *et al.*, 2000) Finalement, même si les réfugiés connaissent davantage de difficultés d'intégration professionnelle en général, le sous-groupe des demandeurs d'asile<sup>11</sup> prend encore plus de temps<sup>12</sup> pour trouver un emploi que le sous-groupe des réfugiés sélectionnés à l'étranger. (Renaud *et al.*, 2003a)

### 1.1.2 Les immigrants sur le marché du travail

En plus de vivre davantage de difficultés de recherche d'emploi et d'intégration que les natifs, les immigrants ont aussi une «présence hétérogène» sur le marché de l'emploi. Cette idée a été notamment proposée par Reich *et al.* (1973), qui constatent que certains groupes de travailleurs immigrants «opèrent dans différents marchés d'emploi, avec différentes conditions de travail, différentes opportunités de promotion, différents salaires et différentes institutions.\*» (*Ibid.*, 359)

Cette disparité se traduit par une plus grande concentration au sein de certains *secteurs d'emploi ethniques*, dont plusieurs où s'effectue davantage de *travail peu qualifié*. Des études ont tenté d'expliquer ce phénomène par une *segmentation du marché du travail* et par les impacts des *préférences des employeurs* dans l'embauche.

---

11. Ce terme désigne les personnes qui ont fait elles-mêmes une demande de statut de réfugié une fois arrivées en sol canadien. (Citoyenneté et Immigration Canada, 2002; Conseil canadien pour les réfugiés, 2015)

12. «Les résultats montrent qu'après un séjour de six mois, 38 pour-cents des réfugiés sélectionnés et 7 pour-cents des demandeurs d'asile étaient employés. Un an et demi plus tard, 54 pour-cents des premiers contre 27 pour-cents des seconds étaient employés. À deux ans et demi, les proportions sont demeurées virtuellement inchangées : 51 pour-cents contre 31 pour-cents.\*» (Renaud *et al.*, 2003a, Non paginé)

Il faut toutefois rester prudent dans l'interprétation de ces données, qui pourrait ne pas adéquatement rendre compte du travail effectué au noir. Étant donné l'incertitude et les obstacles potentiellement rencontrés par les demandeurs d'asile pour l'obtention d'un permis de travail, le travail au noir constitue une avenue de contournement qui est difficilement saisissable par les études statistiques. Au final, il n'en demeure toutefois pas moins que les demandeurs d'asile vivent des difficultés d'intégration professionnelle accrue sur le marché du travail *légal*. Merci à Danièle Bélanger pour cette remarque.

## Secteurs d'emploi «immigrants» et travail peu qualifié

Le lien entre le travail peu qualifié et l'immigration (ou l'origine ethnique) a amplement été identifié depuis quelques décennies. (Hodge et Hodge, 1965; Hodge, 1973; Castles et Kosack, 1973; Borjas, 1987; Richmond, 1992; Hiebert, 1999)

Piore (1979, 17) décrit ainsi les emplois occupés par les immigrants aux États-Unis à son époque :

[Ces emplois] tendent à être non-qualifiés, sont généralement mais pas toujours faiblement rémunérés et portent avec eux ou sont connotés d'un statut social inférieur ; évoluent souvent dans des conditions de travail difficiles ou déplaisantes et d'une insécurité considérable ; offrent peu de chances d'avancement vers de plus hauts salaires et des opportunités d'emplois attrayants ; sont habituellement effectués dans un environnement de travail non-structuré et impliquent une relation informelle [...] entre le superviseur et le subordonné.

Ces caractéristiques ont été observées à plusieurs reprises dans des travaux récents sur le travail des immigrants, notamment en contexte canadien. (Gravel et Premji, 2014; McDowell *et al.*, 2009; Anderson *et al.*, 2006; Heikkilä, 2005; Basok, 2002; Hoggart et Mendoza, 1999)

Au Canada, les immigrants sont davantage présents dans des secteurs économiques précis, tandis qu'ils sont relativement absents d'autres. Ils sont particulièrement surreprésentés dans les secteurs de la fabrication, des services professionnels, scientifiques et techniques et de l'hébergement, et les services de restauration, alors qu'ils sont sous-représentés dans les soins de santé et l'assistance sociale, les services d'enseignement, l'administration publique et la construction. (Zietsma, 2007, 25) Des travaux montrent également que certaines catégories d'immigrants ou de personnes de minorités visibles sont surreprésentées dans des secteurs offrant des conditions moins avantageuses. (Hiebert, 1999; Richmond, 1992)

Plusieurs de ces secteurs<sup>13</sup> ont en commun d'offrir des emplois qui exigent peu de qualification formelle, ce qui les rend particulièrement accessibles pour les immigrants, dont certains groupes, par exemple ceux venant de pays défavorisés (Simmons, 2010), risquent d'avoir de la difficulté à faire reconnaître leur expérience et leur formation antérieures. Ce lien entre immigrants et travail peu qualifié, loin d'être anecdotique, ferait plutôt partie intégrante de la dynamique d'intégration de plusieurs d'entre eux.

---

13. Par exemple : la couture, la fabrication de textiles, le *housekeeping* et les services de ménage. (Hiebert, 1999)

Pour expliquer cette présence accrue des immigrants au sein de secteurs d'emploi peu qualifiés et offrant souvent de moins bonnes conditions, certains auteurs ont développé la théorie de la *segmentation du marché du travail*.<sup>14</sup>

### Segmentation du marché du travail

La théorie de la segmentation du marché du travail tente d'expliquer les variations de situations d'emploi observées entre différents groupes de la population, notamment les immigrants. Elle est un paradigme alternatif à celui du seul capital humain (Hiebert, 1999) pour comprendre les dynamiques régissant l'insertion des travailleurs sur le marché du travail. Contrairement à une telle approche, qui se concentre sur les caractéristiques des travailleurs en soi, elle s'intéresse aux facteurs *extérieurs* qui modulent leur positionnement et la valorisation de leurs qualifications. L'état de «segmentation» ne peut pas seulement être compris comme une conséquence de la convergence du capital humain possédé par les immigrants. Sans rejeter complètement son importance, elle vise à expliquer les disparités observées entre ces groupes «après contrôle» ; à capital égal, tous ne réussissent pas à occuper les mêmes emplois. (*Ibid.*)

Dans la perspective du parcours professionnel, les mécanismes de segmentation du marché du travail jouent un rôle important en ce qu'ils déterminent partiellement les opportunités offertes aux travailleurs. Malgré les efforts consentis par ces derniers pour orienter leur parcours professionnel dans la direction souhaitée, le jeu d'ouverture et de fermeture des portes sur le marché d'emploi peut contribuer à une canalisation vers des secteurs donnés, et, dans le cas des immigrants canadiens, particulièrement vers les secteurs «peu qualifiés». (Hiebert, 1999; Richmond, 1992)

La conception initiale de la segmentation du marché du travail - celle de première génération - adopte une posture dualiste. (Peck, 1996) Le marché y est hiérarchisé entre les emplois d'un secteur primaire, «typiquement stables, bien payés et offrant de la mobilité ascendante\*» et ceux d'un secteur secondaire, «souvent caractérisés par

---

14. Une série d'études abordent (une partie de) ce phénomène sous l'angle des «niches ethniques», qui sont constituées lorsqu'il y a «ethnicité commune entre les employés et les employeurs». (Light et Gold, 2000 *in* Bégin, 2004) Cette approche tente de comprendre les déterminants et les effets de la présence des immigrants au sein de certains secteurs d'emploi organisés autour de l'ethnicité. Des travaux ont notamment été effectués aux États-Unis (Morales, 2004; Waldinger et Lichter, 2003; Waldinger, 1994; Wright *et al.*, 2010), en Israël (Kushnirovich, 2010) et au Québec (Bégin, 2004). Les travaux de Bégin (2004) concluent toutefois que «les différences de salaire et de statut de l'emploi sont davantage liées au capital humain, à la région d'origine, aux caractéristiques de l'emploi et aux caractéristiques individuelles des immigrants qu'au secteur ethnique de l'économie.» Cette approche ne permet donc pas de rendre compte des différences observées entre immigrants et natifs en contexte québécois.

un travail instable faiblement rémunéré, avec des faibles conditions et offrant peu de perspectives de promotion.\*» (Stalker, 2001 *in* Lusia et Bauder, 2010)

En ce qui concerne les immigrants, qui jouent un rôle primordial dans la segmentation, Piore (1979) affirme que c'est la mobilité ascendante des travailleurs natifs qui leur laisse disponibles les postes «inférieurs» du segment secondaire. Cette dynamique s'expliquerait soit par une expansion économique qui cause une pénurie de main-d'oeuvre, soit par des raisons de hiérarchie sociale, c'est-à-dire que les emplois dévalorisés sont évités, «boudés», par les natifs. Des théoriciens de seconde génération ajoutent à cela que la segmentation du marché du travail est un donné de l'économie capitaliste, qui s'en sert pour mieux contrôler la force de travail, principalement celle du segment secondaire. (Peck, 1996; Reich *et al.*, 1973)

Si la catégorisation duale peut être pertinente pour faire ressortir des tendances dans les caractéristiques des emplois et leur place sur le marché du travail, le mécanisme de segmentation proposé par Piore ne peut être généralisé, puisqu'il est ancré dans un contexte sociohistorique particulier, celui des États-Unis des années 1970. Les immigrants auxquels il fait référence «semblent être largement non-qualifiés ; ne parlent typiquement pas la langue du pays d'accueil et sont souvent non-éduqués et illettrés dans leur propre langue.\*» (Piore, 1979, 18) Si les immigrants acceptent les emplois du segment secondaire, c'est alors parce que ce sont les seuls auxquels ils peuvent aspirer.

Or, cette réalité ne correspond pas au contexte de l'immigration canadienne contemporaine. Le mécanisme de sélection au coeur de nos politiques d'immigration économique fait appel à plusieurs critères qui filtrent les candidats en fonction de leur «capital humain», dont la maîtrise d'une des deux langues officielles et le niveau de scolarité. (CIC, 2008) Comme le montrent les études citées plus haut, les disparités entre natifs et immigrants persistent malgré ce processus de sélection. Le mécanisme de segmentation du marché du travail tel que défini par Piore, qui se base sur leur faible qualification, ne permet pas d'expliquer le fait que plusieurs immigrants «qualifiés» connaissent, à long terme, un parcours composé d'une série d'emplois «peu qualifiés» et une intégration professionnelle difficile. (Voir Girard *et al.*, 2008).

De leur côté, les réfugiés connaissent les plus grandes difficultés d'intégration de l'ensemble des immigrants. (Renaud *et al.*, 2003a) La faiblesse de leur capital humain peut expliquer les difficultés vécues par la plupart d'entre eux. Toutefois, bien qu'ils ne soient pas sélectionnés au même titre que les immigrants économiques, ils ne sont

pas non plus tous «illettrés» ou non-scolarisés.<sup>15</sup> Tout comme pour les immigrants économiques, la situation désavantageuse des réfugiés fortement scolarisés exige une autre source d'explication. (*Ibid.*)

En bref, la version initiale de la théorie de la segmentation, basée sur un contexte sociohistorique particulier, ne réussit pas à expliquer de manière satisfaisante la configuration de la présence des immigrants sur le marché du travail canadien contemporain.

Pour répondre à ces lacunes, une théorie de troisième génération a été développée en intégrant «l'explication multicausale [et] l'approche contingente» et en mettant l'accent sur la «régulation, la gouvernance et la variabilité institutionnelle». (Peck, 1996, 50)

Ces développements plus récents ont permis de raffiner l'analyse de trois façons (Hiebert, 1999, 342) : (1) le marché du travail n'est plus considéré comme isolé de la société dans laquelle il évolue, de telle sorte que «les emplois du secteur secondaire sont définis par rapport à et remplis par les individus prêts à les accepter\*» (par exemple : des «emplois d'immigrants» peu qualifiés remplis par des «immigrants» ayant de la difficulté à faire reconnaître leurs qualifications) ; (2) des facteurs d'ordre socioéconomique ont été intégrés à l'analyse, dont les dynamiques de responsabilités domestiques et familiales, les rôles de genre et la racialisation [ici : l'ethnicité] ; (3) l'intégration de ces facteurs entraîne «une théorisation de "niveau méso"» - c'est-à-dire celui d'une matrice d'interactions sociales, notamment canalisées par des institutions (ex. : réseaux sociaux) -, «qui tend moins à produire des modèles abstraits capables de prédiction\*» - c'est-à-dire des modèles englobant l'ensemble d'un marché du travail univoque et ses dynamiques prétendument générales-, mais plutôt à expliquer des «configurations particulières du marché du travail dans des endroits particuliers.\*»

Cette nouvelle théorisation s'éloigne du modèle abstrait du dualisme initial, qui était *postulé* davantage qu'*observé*, en reconnaissant la complexité du phénomène, qui varie en fonction du contexte social, politique, historique et géographique.

Une fois ces variations contextuelles introduites dans l'analyse, les constats sont beaucoup plus nuancés. On ne peut alors plus parler de la situation «des immigrants» mais bien de celles de certaines catégories d'immigrants. Richmond (1992) (*in* Hiebert, 1999) constate qu'il y a depuis quelques décennies, dans le contexte canadien, un «changement structurel segmenté» du marché de l'emploi dans lequel l'intégration

---

15. Bien que la plupart des réfugiés au Canada soient peu scolarisés, une part non-négligeable (33%) d'entre eux avaient plus de 13 ans d'études et 20% détenaient un diplôme de maîtrise ou de baccalauréat. (Mariyana, 2012)

des immigrants est inégale. Lorsque leurs qualifications sont reconnues, certains immigrants fortement scolarisés «réussissent bien sur le marché d'emploi.» (*Ibid.*, 349) De manière générale, ils ont toutefois tendance à être dirigés vers des industries en expansion, offrant des emplois moins rémunérés (*Ibid.*), ce qui rejoint l'hypothèse de Piore de la «pénurie». Richmond conclue qu'on «rencontre [au Canada] des immigrants partout dans le marché du travail, de haut en bas, mais [qu']ils sont particulièrement concentrés dans les emplois indésirables.» (*Ibid.*)

Hiebert (1999) arrive à des conclusions similaires dans ses travaux sur les géographies de segmentation en contexte canadien, qui montrent notamment que «les hommes et les femmes de couleur occupent davantage que leur part des postes secondaires.» (*Ibid.*, 364) Il observe un *pattern* de segmentation dans des emplois ou des industries «secondaires» qui concerne *certaines groupes* d'immigrants, alors que d'autres sont étrangers au phénomène et se retrouvent dans une grande diversité de secteurs d'emploi.

Un des enjeux principaux identifiés par ces études est la reconnaissance de la qualification (par exemple sous forme de capital humain, comme la scolarité ou l'expérience de travail). Celle-ci réfère évidemment à des aspects institutionnels, c'est-à-dire la sanction officielle de la valeur des diplômes et de l'expérience, mais aussi, et surtout, aux *représentations* que se font les employeurs de ces qualifications.

## **Embauche, ethnicité et représentations**

En plus des éléments structurels qui favorisent la canalisation des immigrants vers les secteurs ou les postes «inférieurs» du marché de l'emploi, il existe des éléments qui tirent leurs racines dans les représentations des employeurs eux-mêmes. Au coeur de cette dynamique réside ceci : la question de l'immigration internationale n'est jamais bien loin de celle de l'ethnicité.<sup>16</sup>

Un des premiers concepts théorisant l'impact de ces représentations dans le processus d'embauche est celui de *file d'attente*. (Hodge, 1973) Cette file est «organisée [de sorte que] la position de chaque personne [soit] déterminée par son employabilité\*» (*Ibid.*, 17), c'est-à-dire la valeur du travailleur sur le marché d'emploi et, par extension, la chance d'être embauché par un employeur. La position des travailleurs dans cette file relève évidemment en partie de leur capital humain, mais la valeur de celui-ci est

---

16. L'ethnicité est ici comprise d'une part comme la  *croyance* en l'appartenance à un groupe séparé des autres en vertu de distinctions culturelles, linguistiques, nationales, etc. et d'autre part comme l'attribution de caractéristiques à ces groupes ou à ses membres. Voir le chapitre 2, page 46, pour une définition plus complète.



modulé à la fois par le contexte du marché d'emploi et les préférences des employeurs, notamment en ce qui concerne l'ethnicité.

Comme il a été mentionné plus haut, la présence d'immigrants sur le marché du travail n'est pas homogène, mais a plutôt tendance à être organisée, dans le cas de certains groupes d'immigrants, autour de secteurs et d'industries, voire d'entreprises. Cela nous empêche d'emblée de parler d'une seule «grande» file d'attente. Chaque secteur peut en effet adopter des «règles» d'embauche différentes selon son contexte et sa position dans le marché du travail. On peut même trouver une pluralité de files d'attente au sein d'une seule entreprise, en fonction des postes à combler. Comme l'indique avec justesse Hodge (1973), «*employers seeking a janitor don't screen the same persons they scrutinize if they want a manager.*»<sup>17</sup>

De plus, les critères de positionnement de la file d'attente ne sont pas nécessairement objectifs ni clairement définis, mais tirent plutôt leurs racines dans des *représentations culturelles*. (Bauder, 2006) Celles-ci sont «des jugements qui associent les personnes avec des caractéristiques et des qualités distinctes et qui leur assignent des rôles sociaux et économiques particuliers.» (*Ibid.*, 29) Parmi ces rôles, on retrouve les différents emplois que «devraient» occuper les membres de différentes communautés ethniques.<sup>18</sup>

On est alors en présence d'un «étiquetage ethnique des postes [qui] influence l'endroit où les chercheurs d'emploi regardent pour trouver du travail ainsi que les préférences d'embauche des employeurs.\*» (Beckhusen *et al.*, 2013, 308) Les employeurs ayant des croyances et des préférences variables face aux groupes ethniques, il est possible d'observer des files d'attente différentes entre des entreprises œuvrant dans le même secteur. Finalement, dans cet étiquetage ethnique, il arrive que les Blancs soient défavorisés au profit des membres d'autres groupes ethniques, selon les préférences des employeurs. (Djamba et Kimuna, 2011)

Dans une perspective individuelle, l'introduction de travailleurs au sein de «files d'attente» risque d'orienter les parcours professionnels d'immigrants, par un jeu de portes ouvertes et fermées, non seulement vers des secteurs où on est plus enclins à les embaucher, mais aussi vers des employeurs qui ont des représentations favorables à leur égard.

---

17. Traduction libre : Les employeurs à la recherche d'un concierge ne filtrent pas les mêmes personnes que celles qu'ils scrutent s'ils cherchent un gestionnaire.

18. Bélanger et Candiz (2014) et Basok (2002) relatent par exemple l'attribution par les employeurs de qualités particulières aux travailleurs agricoles temporaires *latinos*.

Dans une perspective structurelle, l'action conjuguée de la segmentation et des représentations culturelles qui modulent les «files d'attentes» alimente, dans une causalité récursive, l'ethnisation des secteurs d'emploi.

### **L'ethnisation des secteurs d'emploi**

Le processus d'ethnisation est à la fois une conséquence et une cause de la segmentation du marché du travail. Elle en est la conséquence puisque différents déterminants structurels (politiques, économiques, etc.) dirigent les immigrants vers certains secteurs, ce qui entraîne une modification de leur composition ethnique. (ex. : agriculture (Basok, 2002) ; construction (Jounin, 2004) ; foresterie (Sarathy, 2012)) Elle en est toutefois aussi la cause en tant que l'attribution d'étiquettes ethniques, ou celle de «travail d'immigrant», orientent les critères d'embauche des employeurs. Autrement dit, elle altère les «règles» de recrutement en vigueur dans les secteurs d'emploi. (Hoggart et Mendoza, 1999, 540 ; Bauder, 2006) Les immigrants étant pressentis pour effectuer certaines tâches ou remplir certains postes, s'ensuit une division ethnique des secteurs et des emplois. En contrepartie, la présence hétérogène des immigrants dans certains secteurs participe à la reproduction culturelle de leur ethnisation.

L'embauche préférentielle de travailleurs en fonction de leur origine ethnique peut ainsi avoir des conséquences importantes sur le déroulement des parcours professionnels d'immigrants. L'ethnicité module les chances d'être embauché dans un secteur ou une entreprise donnée, ce qui canalise les opportunités d'emploi. Si pour certains groupes cette modulation est sans effet, pour d'autres elle est relativement importante (Hiebert, 1999), surtout pour les personnes immigrantes de «première génération», alors que leurs enfants, eux aussi pourtant «ethnisés», s'en sortent mieux et sont moins concernés par la segmentation. (*Ibid.*)

---

En résumé, on retient ici que l'intégration différenciée des immigrants sur le marché du travail n'est pas le fruit du hasard, mais bien celui d'un système tirant ses racines dans une hiérarchisation sociale et culturelle des emplois, des formations, des expériences de travail et de l'origine ethnique. Les travaux présentés ci-haut mettent l'accent sur l'organisation structurelle *intrinsèque* du marché du travail ; ils s'intéressent aux effets de déterminants sur la situation professionnelle des immigrants. La section suivante présente quant à elle un facteur *extrinsèque* au marché du travail important

dans le déroulement du parcours professionnel des immigrants : le rôle des réseaux sociaux et de la communauté ethnique.

### 1.1.3 Réseaux sociaux et communauté ethnique

Pour comprendre les dynamiques qui l'influencent et l'orientent, le travail (et son «marché») ne peut se penser indépendamment des autres sphères de la société. Loin d'évoluer en vase clos et purement individualisé, le parcours professionnel évolue dans un contexte social, géographique, culturel et économique. Dans le cas des immigrants, en plus de la segmentation du marché du travail, ce parcours est fortement lié à la *communauté ethnique* d'appartenance. Celle-ci structure l'insertion des immigrants en emploi en étant intimement liée au développement de leurs *réseaux sociaux*.

#### Réseaux sociaux et travail

Les réseaux sociaux jouent un rôle de première importance dans le couplage entre employé et employeur, puisque ce sont souvent par eux que transite l'information concernant les emplois disponibles. L'étude du rôle des réseaux sociaux dans l'insertion des immigrants sur le marché du travail repose sur un constat simple : le couplage employé-employeur n'est pas aléatoire. (Falcon, 1995, 17) Au contraire, il est largement admis que le référencement et le recrutement par réseaux sociaux fournissent des bénéfices à la fois aux travailleurs et aux employeurs, les premiers ayant un accès à un emploi malgré la faible connaissance du marché du travail et les deuxièmes réduisant ainsi leurs coûts de recrutement. (*Ibid.*, 19) Plus précisément, les réseaux sociaux fournissent cinq mécanismes qui orientent le recrutement de main-d'oeuvre : l'extension du bassin de candidats, l'*homophily* (l'amour du semblable, c'est-à-dire le désir de travailler avec des personnes qui nous ressemblent), la protection de la réputation, l'avantage informationnel et la relation d'aide ancien-nouveau. (Fernandez *et al.*, 2000 *in* Elliott, 2001, 403)

Le référencement interne informel - le «bouche à oreille» - qui passe par les réseaux sociaux est ainsi un mécanisme important de recrutement de main-d'oeuvre (Patacchini et Zenou, 2012; Pellizzari, 2010; Granovetter, 1973), pour l'ensemble des immigrants, mais encore plus pour les personnes récemment arrivées. (Elliott, 2001, 412; Patacchini et Zenou, 2012, 947) Les communautés culturelles agissent comme vecteur d'insertion en emploi pour les nouveaux immigrants et sont au cœur de l'échange d'information sur la société d'accueil, incluant les emplois disponibles. Dans le cas des réseaux fortement séparés (*segregated*) dans lesquels de l'information spécifique est canalisée, elle favorise

l'insertion en emploi de ses membres, comparativement aux personnes exclues du réseau. (Tassier et Menczer, 2006)

Un des effets secondaires de l'utilisation des réseaux sociaux pour le référencement interne est l'augmentation de la concentration ethnique des milieux de travail (Elliott, 2001; Stainback, 2008). Dans un contexte de forte homogénéité ethnique, ce mécanisme peut mener à des exclusions systématiques de certaines communautés de postes, entreprises ou secteurs d'emploi. (Stainback, 2008, 876) Cette reproduction «externe» de l'ethnisation des emplois risque de toucher davantage les travailleurs occupant des emplois plus précaires, puisque le phénomène est plus présent chez les personnes peu scolarisées (Pellizzari, 2010; Stainback, 2008), les plus petites entreprises (*Ibid.*) et les postes peu qualifiés et inférieurs hiérarchiquement. (Pellizzari, 2010)

Autrement dit, les réseaux sociaux sont, par ces mécanismes, fortement liés à la reproduction de la segmentation du marché du travail. En effet, lorsqu'ils sont développés initialement autour d'un secteur spécifique de l'économie (Zuberi et Ptashnick, 2012), l'utilisation des réseaux a comme conséquence d'accentuer la segmentation en isolant ou amplifiant l'information, ou les opportunités d'emploi qui transitent au sein de certains groupes ethniques; il s'agit là d'une conséquence non-intentionnelle de l'action.<sup>19</sup> D'un côté, cette utilisation répond à un besoin des immigrants en recherche d'emploi; de l'autre, elle renforce une structure de segmentation potentiellement contraignante.

Ces résultats indiquent que les communautés culturelles permettent certes d'accueillir et d'accompagner les immigrants lors de leur arrivée au pays, mais orientent aussi le déroulement de leur parcours professionnel. Les réseaux qui s'y construisent ne transmettent pas seulement l'information, ils la formatent aussi. Loin d'être neutre, elle est teintée de l'expérience et des connaissances des autres membres de la communauté. L'information possédée par les migrants provient en bonne partie de leur entourage (McDonald *et al.*, 2009) et est imparfaite, altérée par différents effets communicationnels. (Béji et Pellerin, 2010) Parmi les sources de biais, on retrouve une structure relationnelle riche en capital social « de fusion » (liens forts) au détriment d'un capital de rapprochement (liens faibles). Ce déséquilibre amplifie les messages qui circulent au sein de leur propre réseau social ethnique et atténue ceux qui proviennent de l'extérieur, étant donné la tendance à attribuer plus de crédibilité aux messages reçus de ces personnes «de confiance». (*Ibid.*)

---

19. Voir Pellerin (2013) pour davantage de détails sur les distorsions entraînées par l'usage des réseaux sociaux dans la transmission de l'information.

Dans la perspective des parcours professionnels, les réseaux sociaux et la communauté ethnique peuvent faciliter l'insertion en emploi des immigrants, principalement des nouveaux arrivants qui ont souvent peu de liens sociaux. Mais ils peuvent aussi retarder, rendre difficile ou empêcher une ascension socioéconomique, ou l'insertion dans certains secteurs d'emploi, par exemple lorsqu'on y transmet des informations limitées ou erronées à propos du marché du travail. Elles pourraient être particulièrement problématiques lorsqu'elles véhiculent certaines représentations sur ce qui est «impossible» à faire ou sur les avenues qu'on ne devrait pas emprunter, ce qui limite *a priori* l'éventail de possibilités.

---

Les sections qui précèdent décrivent le contexte dans lequel évoluent les travailleurs immigrants et les pratiques qu'entretiennent les employeurs à leur endroit. Il reste maintenant à dresser un portrait historique de l'industrie forestière, et plus particulièrement du secteur sylvicole, afin d'observer l'évolution de la place des travailleurs et de leur contexte de travail, ce qui permettra notamment de mettre en perspective le «moment d'entrée» des personnes immigrantes dans le secteur.

## 1.2 L'industrie forestière et la main-d'oeuvre

Parler de main-d'oeuvre forestière exige de parler un minimum de foresterie. L'industrie forestière québécoise s'est transformée au fil du temps, évoluant en fonction de changements politiques, sociaux et économiques. De la même manière, la «main-d'oeuvre forestière» réfère à des groupes de personnes, des tâches et des activités qui ont grandement évolué au cours des derniers siècles.

Afin de bien comprendre le contexte dans lequel évoluent les travailleurs sylvicoles québécois, il est nécessaire de montrer comment une modification du *rapport à la forêt* (1) a entraîné un changement des pratiques, dont *l'apparition de la sylviculture* (2), ce qui a entraîné des changements dans la constitution de la main-d'oeuvre et nécessité un nouvel apport de travailleurs. Les deux dernières sections visent à illustrer, d'une part, la *main-d'oeuvre et le travail sylvicole* (3) analysés d'un point de vue structurel et technique et, d'autre part, à présenter les différentes caractéristiques des *travailleurs forestiers* (4), analysés d'un point de vue social et historique.

### 1.2.1 Un rapport changeant à la forêt

Débutant peu après la fondation de la Nouvelle-France, l'histoire de l'industrie forestière québécoise est intimement liée à celle de la gestion politique du territoire. Pendant longtemps, la forêt québécoise, et américaine en général, a été considérée comme une ressource naturelle à exploiter, dont les limites étaient abstraites et lointaines. Bien qu'il y ait eu certaines pratiques de conservation embryonnaires sous le régime français (Bouthillier, 2001), les haches et les scies des colons ont été intensivement à l'oeuvre, de telle sorte qu'«avant la Conquête [des Anglais], les Français avaient récolté au moins une fois toutes les forêts de la vallée du Saint-Laurent.» (Paillé, 2012, 17) À l'époque, la conservation de la forêt était en quelque sorte une contradiction, puisque «les Européens [voyaient] surtout la forêt comme une entrave à l'agriculture. Et ils se donnèrent pour objectifs de la repousser et de la détruire.» (*Ibid.*) Le travail forestier effectué par les colons agriculteurs était alors associé à la colonisation et l'expansion du territoire habitable.

Il a fallu attendre jusqu'en 1893 pour que la première loi sur la protection de la forêt soit adoptée. (*Ibid.*, 79) Dès lors, les industriels devaient fournir des plans de coupe au gouvernement pour les concessions pour lesquelles ils avaient reçu un droit exclusif d'exploitation. Ils ont également été, jusqu'en 1974, les principaux responsables de l'aménagement et de la gestion des forêts publiques provinciales. (*Ibid.*, 79) Toutefois,

en l'absence de législation contraignante, le Canada n'avait en 1972 «presque rien fait pour assurer la régénération artificielle ou le renouvellement de la forêt comparativement au rythme des exploitations.» (*Ibid.*, 232)

En 1974, le gouvernement initie le rapatriement de la responsabilité d'aménagement des forêts (Bouthillier, 2001), mais des changements majeurs dans les pratiques sylvicoles en terre publique sont instaurés dans le régime forestier québécois de 1986. Par ce régime, le gouvernement assumait clairement son rôle de propriétaire foncier, duquel territoire l'industrie forestière ne pourrait plus profiter sans reddition de compte. Les entreprises devront «incorporer dans leur comportement une préoccupation pour le futur.»<sup>20</sup> (*Ibid.*, 257) L'État vise dès lors à «maintenir et reconstituer le couvert forestier de son domaine.» (*Ibid.*, 257) Parmi les changements concrets apportés, les entreprises doivent verser des «droits de coupe payables au gouvernement équivalents à la valeur marchande du bois sur pied» et les détenteurs de permis de coupe doivent «assurer la régénération de la forêt résiduelle après la récolte de la forêt existante.» (Paillé, 2012, 81) Le régime de 1986 a ainsi mené à la systématisation de l'utilisation des techniques sylvicoles dans les forêts publiques du Québec.

## 1.2.2 La prolifération de la sylviculture

La distinction entre les diverses activités forestières existe depuis au moins le début du 20e siècle. (Paillé, 2012, 240) On distingue alors l'exploitation forestière (*logging*), le reboisement (*reforestation*) et la culture des forêts (*silviculture*). La première fait référence à la coupe, la seconde à la plantation et la troisième à la gestion des différentes opérations forestières. La sylviculture, comme technique de culture de la forêt, intègre les pratiques de reboisement et d'aménagement forestier, qui désigne «l'ensemble des activités de traitement de la forêt naturelle [...] ou de la forêt de seconde venue» (*Ibid.*, 204), comme l'éclaircie et le débroussaillage. Les termes sont toutefois encore aujourd'hui équivoques : les entreprises d'«aménagement forestier» font aussi du reboisement, qui est alors considéré comme une forme d'aménagement.

De manière générale, on peut donc considérer que la sylviculture est une technique de culture de la forêt, qui, théoriquement, englobe l'ensemble des pratiques qui ont un impact sur la forêt, incluant la coupe. Dans le cadre de cette recherche, les «travaux sylvicoles» font plus précisément référence aux travaux pré-commerciaux, c'est-à-dire ceux dont l'objectif immédiat n'est pas de retirer une valeur marchande du bois coupé mais

---

20. Traductions de Bouthillier (2001) tirées d'une version française du texte.

bien d'influencer le développement de la forêt à plus long terme. Les deux principales activités sont, à cet égard, la plantation et le débroussaillage.<sup>21</sup>

Suite au régime de 1986, le volume de travaux sylvicoles a connu une augmentation très importante. Le reboisement est passé de 1 million de plants par an en 1960 pour se rendre à 150 millions en 2003, atteignant un sommet en 1989 avec 250 millions. (*Ibid.*, 238) Entre 1970 et 2000, le Québec a dépensé 1,76 milliard de dollars en reboisement et 680 millions de dollars (valeur de 2003) en débroussaillage. (*Ibid.*, 244) Tous ces travaux, effectués manuellement, reposent sur une importante main-d'oeuvre distincte de celle effectuant des travaux d'exploitation forestière. C'est d'elle dont il est question dans la présente recherche.

De la Nouvelle-France jusqu'à aujourd'hui, l'évolution des politiques forestières a eu des conséquences importantes sur celle de l'industrie. Conjointement aux transformations du marché du travail et du progrès technique, elle a notamment dû adapter la gestion de sa main-d'oeuvre à sa nouvelle réalité.<sup>22</sup>

### 1.2.3 Main-d'oeuvre et travail sylvicole

La sylviculture repose sur une grande diversité de tâches, de capacités et d'instruments. Cette section présente les principales opérations sylvicoles qui concernent les travailleurs immigrants, décrit leur organisation et leurs conditions de travail et met en contexte la question de la «crise» de la main-d'oeuvre sylvicole.

#### Opérations sylvicoles

La *plantation* et le *débroussaillage* sont deux métiers<sup>23</sup> parmi les rares en foresterie qui, dans un contexte de «mécanisation de plus en plus généralisée des opérations forestières», sont encore essentiellement manuels. (CSMOAF, 2004, 6)

Généralisé par l'introduction d'une obligation d'aménagement dans les contrats forestiers, «le débroussaillage n'a acquis [...] un certain sens qu'au milieu des années

---

21. Techniquement, le «débroussaillage», compris comme nettoyage du sol, réfère à un travail sylvicole distinct de l'éclaircie pré-commerciale. Elle fait précisément référence à la coupe non-commerciale des arbres préalablement plantés. On détermine alors quel arbre «encourager»; les autres sont coupés. Étant donné que les deux travaux sont effectués par les mêmes travailleurs, qui sont désignés comme des «débroussailleurs», et qu'ils sont effectués par le même outil, la «débroussailleuse», le terme «débroussaillage» réfère en ces pages à toutes ces activités indistinctement.

22. Pour une évolution détaillée de la situation des débroussailleurs, voir CSMOAF, 2004.

23. Le troisième métier manuel d'importance, l'*abattage manuel* d'arbres, relève de l'exploitation commerciale de la forêt, avec les conditions propres à ce milieu, et est donc ici laissé de côté.



1980.» (*Ibid.*, 5) Depuis 2004, le débroussaillage est reconnu par le gouvernement comme un *métier* effectué dans des activités d'aménagement forestière et de sylviculture. (*Ibid.*) L'*ouvrier sylvicole débroussailleur* (ou simplement débroussailleur), «emprunte son nom à l'outil avec lequel il réalise ses travaux : la débroussailleuse.» (*Ibid.*, 15) Le débroussaillage ne fait l'objet d'aucune reconnaissance officielle de formation. (*Ibid.*, 9) On considère généralement qu'il s'agit d'un travail «peu qualifié», où c'est «le rendement du travailleur [qui] fait foi de sa compétence.» (*Ibid.*, 9)

Bien qu'il ne fasse pas l'objet de l'énonciation d'une norme de métier par le ministère de l'emploi du Québec, comme le débroussaillage, le *reboisement* est inscrit dans la liste des métiers semi-spécialisés du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. (MEER, 2013) Selon leur définition, le reboiseur est une personne qui «travaille pour un entrepreneur en travaux forestiers, une société d'aménagement forestier, une coopérative forestière, un groupement forestier ou un conseil de bande» et qui «met en terre des petits plants de résineux [ou de] feuillus.»

De manière générale, les deux métiers partagent plusieurs caractéristiques communes quant à leur organisation et les conditions en milieu de travail.

## **Organisation et conditions de travail**

Le travail sylvicole s'effectue principalement en région éloignée des villes et des villages. (CSMOAF, 2004, 7) Étant donné cet éloignement, un grand nombre de travailleurs ne résident pas dans leur domicile lors de la saison et sont plutôt hébergés directement sur les lieux de travail, dans un camp forestier. (Bouliane *et al.*, 2002 *in* CSMOAF, 2004, 7) Le transport vers les camps forestiers est généralement sous la responsabilité des travailleurs eux-mêmes, mais certaines entreprises offrent des services de navette depuis les centres urbains. Au sein même des camps, certaines entreprises offrent un transport par autobus des travailleurs vers les lots de travail (à planter ou débroussailler), alors que d'autres laissent aux employés la responsabilité de s'équiper de véhicules adéquats pour ces conditions routières.

Depuis quelques années, le travail sylvicole est encadré par une norme issue de l'industrie (élaborée en collaboration par l'AETSQ, la FQCF et le RESAM), soit les Pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES). Comme l'indique le site internet du Bureau de Normalisation du Québec, «ce programme cible [...] le travail au noir, la non-conformité de la sous-traitance en cascade, le non-respect des règles de santé et de sécurité au travail ainsi que le manque de transparence envers les travailleurs et

accorde une grande importance à la qualité des travaux.» (BNQ 2015) Cette norme prévoit entre autres des conditions minimales à respecter pour l'hébergement et les installations sanitaires, et des mesures de sécurité et de prévention.

La *rémunération* des travaux est forfaitaire et à la productivité (Comité sectoriel de main-d'oeuvre en aménagement forestier, 2004, 7), et est attribuée en fonction du nombre de plants mis en sol ou de surface débroussaillée (en hectares).<sup>24</sup> Le calcul des taux varie selon les types de travaux effectués<sup>25</sup> et de l'état du terrain. Plus un terrain est «beau» (moins d'obstacles, de dénivelés, etc.), plus on considère qu'il est facile, et donc rapide, à traiter. La rémunération à la pièce est alors moindre, et vice versa. La valeur des travaux contractés est versée à l'entrepreneur par Rexforêt en fonction d'une grille de calcul (Voir Bureau de mise en marché des bois, 2015); la rémunération de ses employés est à sa discrétion. Dans un sondage tenu auprès des employeurs en 2012, les salaires hebdomadaires médians des débroussailleurs et des reboiseurs étaient de 900\$ et 815\$. De plus, respectivement 26% et 17% déclaraient verser des salaires de plus de 1000\$ par semaine, plaçant les travailleurs sylvicoles en position avantageuse par rapport au salaire médian de l'ensemble des travailleurs Québécois, qui se situait en 2012 à 713\$.(Institut de la statistique du Québec, 2015)

Deux types de *contrat de travail* sont présents au sein des entreprises. Certains ouvriers sylvicoles sont embauchés comme des travailleurs autonomes (ou entreprise unipersonnelle juridiquement constituée), alors que d'autres sont directement salariés des entreprises. Le PGES prévoit toutefois qu'un maximum de 50% de la valeur des contrats des travaux soit effectués par sous-traitance, incluant les entreprises unipersonnelles juridiquement constituées, ce qui risque de faire augmenter le nombre de salariés au sein des entreprises. Dans tous les cas, les contrats sont temporaires, soit la durée d'une saison. Le type de contrat de travail a des impacts importants, notamment sur l'éligibilité aux programmes gouvernementaux, dont l'assurance-emploi à laquelle seuls les salariés ont droit.

---

24. En 2012, respectivement 80% et 88% des employeurs ont affirmé rémunérer au rendement leurs employés débroussailleurs ou reboiseurs. (BIP, 2012, 24)

25. Bien que l'on désigne ces emplois par «plantation» et «débroussaillage», la nature des travaux varie selon les traitements sylvicoles appliqués. En débroussaillage, il peut s'agir par exemple de nettoyage, d'éclaircie précommerciale ou d'élagage.

## Saisonnalité et assurance-emploi

Étant donné sa nature saisonnière, l'assurance-emploi fait partie intégrante de la dynamique du marché du travail sylvicole.<sup>26</sup> La sylviculture québécoise est organisée autour d'un horaire de travail intensif, concentré entre les mois de mai et novembre : jusqu'à la fin de l'été pour la plantation et jusqu'à la tombée de la neige pour le débroussaillage. Pendant la «saison morte», les travailleurs qui ont cumulé un nombre suffisant d'heures de travail touchent des prestations d'assurance-emploi, ce qui leur assure un revenu complémentaire.

Une bonne partie des ouvriers sylvicoles y a recours<sup>27</sup> et il est largement admis, incluant par les acteurs institutionnels, que les emplois sylvicoles devraient permettre d'y avoir accès.<sup>28</sup>

La durée moyenne de la saison de débroussaillage a diminué au cours des dernières années. La norme professionnelle produite par le Comité sectoriel de main-d'oeuvre en aménagement forestier (2004) indique 20 semaines par année, alors que celui du Chantier sur la saisonnalité (2010) parle de 16 semaines, comparativement aux 24 semaines qui étaient la norme 10 ans auparavant. (*Ibid.*) Une diminution accentuée de la longueur des saisons qui rendrait inéligible les travailleurs ou une exclusion expresse de la sylviculture au programme d'assurance-emploi alimenteraient sans aucun doute la crise de la main-d'oeuvre sylvicole.

## Crise (ou «pénurie») de main-d'oeuvre sylvicole

Les questions du recrutement et de la rétention de la main-d'oeuvre sylvicole sont parmi les principales préoccupations des acteurs du secteur depuis plusieurs années. De manière générale, il est largement admis que les conditions de travail atypiques (travail saisonnier, éloigné, manuel, rémunéré à la performance) et la précarité à laquelle elles mènent rendent le secteur peu attrayant<sup>29</sup> (Comité interministériel, 2001). Ce constat se poursuit lors de la publication de la norme professionnelle pour le métier de débrous-

---

26. Seuls les postes d'ingénieur, de mesureur et de techniciens ne sont pas nécessairement saisonniers ; la totalité des postes de débroussailleurs et de reboiseurs le sont. (BIP, 2012)

27. Bien que cela ne soit pas une mesure directe du taux de travailleurs qui y ont accès, le rapport Bouliane indique que seulement 40% des travailleurs ont un emploi secondaire en 2000. (Bouliane *et al.*, 2002 *in* Comité sectoriel de main-d'oeuvre en aménagement forestier, 2004)

28. Dans son rapport de 2010, le Chantier sur la saisonnalité remarque par exemple que «dans certains cas, comme au Saguenay-Lac-Saint-Jean, la période de travail n'est plus assez longue pour atteindre l'éligibilité à l'assurance-emploi.» (Chantier sur la saisonnalité, 2010)

29. Voici la liste complète des facteurs identifiés : «rémunération nette faible, normes minimales de travail, saisonnalité, endurance physique, risque élevé d'accidents au travail, éloignement et absence prolongée du foyer, travail à forfait pour les travailleurs inexpérimentés, dépenses d'emploi souvent non

sailleur en 2004, où on peut lire qu'un «manque réel de relève [dans le secteur] se traduit par l'augmentation continue de la moyenne d'âge des travailleurs.» (Comité sectoriel de main-d'oeuvre en aménagement forestier, 2004, 8) La non-reconnaissance des compétences, à laquelle on a tenté de palier en publiant cette norme professionnelle, mènerait à une faible reconnaissance socioéconomique de l'ouvrier sylvicole et une dévaluation du métier. Ces différents éléments expliqueraient en partie les difficultés de rétention des travailleurs et participeraient ainsi à l'exacerbation de la «crise de la main-d'oeuvre sylvicole».

Plusieurs de ces problèmes ont été ciblés par les acteurs du secteur sylvicole, dont la reconnaissance des compétences professionnelles (Voir Comité sectoriel de main-d'oeuvre en aménagement forestier, 2004) et les conditions de travail (par le PGES). Certains ont quant à eux été davantage ignorés, comme la question de la rémunération, qui demeure une prérogative des employeurs. Finalement, d'autres sont impossibles à régler complètement de par la nature même des travaux, comme sa saisonnalité ou son isolement, ce qui rend difficile la conciliation travail-famille.

Un sondage de 2012 commandé par le CSMOAF indique que le recrutement de la main-d'oeuvre sylvicole est toujours difficile. Même si les postes de reboiseur et de débroussailleur sont les plus faciles à combler, leur recrutement demeure tout de même «difficile» ou «très difficile» pour respectivement 61% et 76% des entreprises. (Bureau d'interviews professionnels, 2012, 39) Ce sont également ces postes qui constituent la majorité de la main-d'oeuvre et qui connaissent le plus haut taux de roulement (*Ibid.*, 33); le travail de recrutement est ainsi constamment à recommencer.

Dans un rapport de 2014 portant sur les effets de l'introduction d'appels d'offre dans l'industrie forestière au Québec, l'auteure relate que ceux-ci auraient réduit la valeur des contrats de travaux sylvicoles jusqu'à 20% sous le taux de la grille établie par le BMMB. Plusieurs acteurs s'inquiètent que cette pression accrue ne mène à une éventuelle diminution des salaires des travailleurs pour ces contrats obtenus par appel d'offre (Têtu, 2014, 35), ce qui pourrait avoir comme conséquence d'exacerber la crise.

Malgré les difficultés de recrutement, l'utilisation du terme «pénurie» est généralement évitée, notamment parce que les travaux sylvicoles sont tout de même réalisés en bonne partie, ou en totalité, à chaque année. (Comité interministériel, 2001) Le terme

---

compensées, métiers peu valorisés socialement, peu de reconnaissance des compétences professionnelles, secteur d'activité qui offre peu de sécurité d'emploi, etc.» (Comité interministériel, 2001, 4)

de «crise» est plutôt employé pour désigner la difficulté de recrutement.<sup>30</sup> Une exception récente à cette règle s’observe dans le rapport du *Chantier sur les améliorations à apporter à la mise en oeuvre du régime forestier*, dans lequel on n’hésite pas à dire que le «nouveau régime forestier s’inscrit dans un contexte de pénurie de main-d’oeuvre forestière» et qu’il faut «offrir des conditions acceptables pour assurer la rétention [des] travailleurs.» (Têtu, 2014, 35) Ces recommandations font écho à celles de 2001, où on avait alors constaté que «malgré des hausses successives des taux [offerts aux entreprises pour les travaux], les conditions de rémunération des travailleurs semblent avoir peu changé, la hausse des crédits versés n’impliquant pas nécessairement une hausse des salaires.» (Comité interministériel, 2001, 47) De manière générale, disent ces rapports, il faut s’assurer que les conditions de travail soient suffisamment intéressantes pour continuer d’attirer et de retenir les travailleurs en sylviculture et en foresterie.

Pour mieux comprendre ce qui les y attirerait (ou non), il faut maintenant se poser la question : qui sont ces travailleurs et d’où viennent-ils ?

#### 1.2.4 Les travailleurs forestiers

La réponse à cette question exige elle aussi un survol historique pour mettre en contexte la situation des travailleurs actuels. La première image associée au terme de «travailleur forestier» est généralement celle du «bûcheron», qui est un des mythes fondateurs de l’Amérique du Nord en général et du Québec en particulier. (Voir Pomerleau, 1997) Pendant plusieurs décennies, comme il a été montré plus haut, la majorité, voire la totalité, du travail forestier était orienté vers l’exploitation forestière. Les tâches des travailleurs forestiers étaient alors essentiellement manuelles et directement liées aux activités de coupe et de transport du bois.

Dans la deuxième moitié du 20<sup>e</sup> siècle, la mécanisation et le changement des pratiques forestières ont grandement affecté l’industrie et les travailleurs, en concomitance avec la fin de l’organisation «traditionnelle» du secteur. La première est accompagnée d’une augmentation de la productivité de la coupe forestière et à une baisse relative du besoin de main-d’oeuvre (Paillé, 2012, 378), le deuxième à l’apparition récente de la sylviculture et donc celle de nouvelles tâches remplies par une nouvelle main-d’oeuvre. Dans un tel contexte, il n’est pas étonnant que la plupart des travaux historiques exis-

---

30. Cette décision n’est pas anodine. La reconnaissance de la pénurie aurait des conséquences politiques importantes qu’on tente d’éviter. En outre, des acteurs bien au fait de la situation ont affirmé craindre que la reconnaissance officielle d’une pénurie ouvrirait la porte à l’arrivée de travailleurs étrangers temporaires, ce qu’on tenterait d’éviter.

tants portent sur les *travailleurs en exploitation forestière* et que les *ouvriers sylvicoles* soient relativement absents. Il ne fait toutefois aucun doute que les plus grands oubliés parmi les portraits historiques et sociologiques des travailleurs forestiers sont les *personnes immigrantes*.

## Travailleurs en opérations forestières

Bien que les travailleurs en opérations forestières n'entretiennent aujourd'hui que des liens indirects avec les travailleurs sylvicoles, le contexte social et économique dans lequel évoluent ces derniers est tributaire de l'évolution du contexte de travail des premiers. La situation des travailleurs forestiers du 20<sup>e</sup> siècle éclaire également, par comparaison, celle des travailleurs sylvicoles contemporains.

Il est largement admis que l'industrie et le travail forestier sont intimement liés au développement social et économique du Québec. (Voir Paillé, 2012, XIII) Comme le notaient Fortin et Gosselin (1960, 45), «c'est un fait connu que les compagnies forestières ontariennes recrut[aient] une bonne majorité de leur main-d'œuvre parmi les Canadiens français de la province de Québec.» Non seulement les Canadiens français formaient un bassin important de main-d'œuvre forestière, ils en étaient aussi le symbole : « *The French Canadian was the traditional lumberjack. As bushman, river driver and mill hand, he was reliable, docile, cheerful, efficient and cheap.* <sup>31</sup> » (A.R.M. Lower 1938 in Paillé, 2012, 380)

Or, pendant longtemps, le travail forestier ne constituait pas un métier, mais plutôt un emploi secondaire. Les «bûcherons» étaient d'abord «des fermiers ou des fils de fermier.» (Fortin et Gosselin, 1960, 34) Les cultivateurs quittaient leur ferme pendant l'hiver pour aller travailler en forêt et revenaient au printemps. Les choses changent dans la deuxième moitié du 20<sup>e</sup> siècle, où, alors qu'on assiste à une importante poussée d'industrialisation agricole, la réserve de main-d'œuvre forestière «décroit assez rapidement». (*Ibid.*, 42). La mécanisation des opérations forestières serait initialement, dans ce contexte, non la cause mais une *réponse* à la diminution de la disponibilité de la main-d'œuvre. (*Ibid.*) Mécanisé, le travail forestier se met alors à offrir un revenu intéressant qui «peut facilement dépasser le revenu d'un fermier ordinaire.» (*Ibid.*, 44)

---

31. Traduction libre : Le Canadien Français était le bûcheron traditionnel. Comme *bushman*, comme *raftman* et comme ouvrier de scierie, il était fiable, docile, jovial, efficace et bon marché.

La coupure entre le monde agricole et forestier semble à ce moment bien entamée, ce dernier étant de moins en moins saisonnier et donc moins compatible avec la vie agricole.<sup>32</sup> On assiste à ce moment à la professionnalisation du travail forestier.

Fortin et Gosselin constatent un lien entre la rentabilité de la ferme et la participation au travail forestier. «Nos informateurs, presque toujours, se mettaient à rire lors que nous demandions s'ils avaient travaillé en forêt et nous avouaient qu'un homme "doit être bien mal pris pour accepter de faire un tel travail".» (Fortin et Gosselin, 1960, 48) Autrement dit, il «était très mal vu dans la communauté [agricole] d'aller travailler en forêt.» (Ibid.) Cette remarque fait écho à celle de Maher (1952 *in* Bouthillier, 2001) qui constate que déjà, sous le régime anglais du 19<sup>e</sup> siècle, «pour la population francophone, l'exploitation forestière équivalait au statut de prolétaire perpétuel.<sup>33</sup>»

Le point de vue des travailleurs forestiers, quant à lui, corrobore en quelque sorte celui des agriculteurs, étant donné qu'ils choisissent de travailler en forêt pour toucher un revenu supplémentaire au travail agricole. (Fortin et Gosselin, 1960, 52) Ce ne serait toutefois pas seulement parce qu'ils sont «mal pris» qu'ils font ce choix, mais aussi parce que «la famille n'est plus satisfaite de "survivre", mais elle veut désormais "bien vivre".» (Ibid., 54) Éventuellement, ils seront capables de «bien vivre» en travaillant seulement en foresterie, cristallisant la séparation des deux métiers.

Le choix de ces travailleurs de se tourner vers la foresterie plutôt que vers une autre industrie est motivé par la croyance «qu'ils ne savent pas faire autre chose.» (Ibid., 55) Sans éducation suffisante, «la plupart ont quitté l'école à douze ou treize ans [...], ils n'ont pas de métier, sauf celui de bûcheron qu'ils ont appris sur la ferme familiale.» (Ibid.) Le travail forestier est ainsi considéré comme un travail alimentaire, un choix fait par dépit : «pour l'ex-cultivateur, le travail exclusif en forêt est plutôt considéré comme un pis-aller, comme une solution acceptée seulement par nécessité.» (Ibid.)

Les travaux précédents montrent que même si le mythe du canadien français bûcheron est parfois valorisé, il en va tout autrement pour le travail lui-même. Au cours des dernières années, le contexte forestier difficile n'a pas aidé à redorer l'image de la foresterie et du travail forestier. L'industrie a été durement frappée par des conjonctures économiques défavorables et la crise financière du début des années 2000, qui ont mené à la perte de nombreux emplois. (Paillé, 2012, 378)

---

32. Paillé (2012, 382) place la fin de la complémentarité agriculture-foresterie après la deuxième guerre mondiale.

33. Citation tirée d'une version française de Bouthillier (2001).

La baisse du nombre de travailleurs forestiers, continue depuis plusieurs années, semble avoir eu comme conséquence qu'ils ont été évacués des préoccupations sociales, politiques et académiques québécoises. Comparativement à ce qui a été écrit sur l'*industrie* forestière, et à la rigueur sur la main-d'oeuvre comme force de travail, peu de travaux récents portent sur les *travailleurs* forestiers, encore moins sylvicoles. En dehors du CSMOAF, qui se penche précisément sur la question de la main-d'oeuvre, et du rapport Têtu (2014) sur les effets du régime forestier de 2013, les travailleurs sylvicoles semblent tout simplement être oubliés.

### **Travailleurs sylvicoles : les oubliés de la forêt**

Bien que, de manière générale, les études concernant l'industrie forestière portent sur ses aspects techniques et économiques, il semble que ce soit particulièrement le cas des travailleurs sylvicoles, notamment parce qu'il s'agit d'une main-d'oeuvre relativement récente dans l'histoire forestière.

Par souci de rigueur, il faut spécifier que les travailleurs sylvicoles ne sont pas techniquement absents des travaux académiques. Lorsqu'ils sont l'objet d'une étude, c'est toutefois en tant que *force de travail* ou *vecteur de production*, et rarement en tant que personnes. Les travaux des 20 dernières années se penchent en effet essentiellement sur des questions de santé et de sécurité (Imbeau *et al.*, 2008), et de productivité technique. (Toupin *et al.*, 2007; Toupin, 2004; Dubeau, 1998; Mercier, 2002; Rycabel et Savard, 1998)

Parmi les publications officielles et gouvernementales, très peu portent spécifiquement sur les travailleurs sylvicoles. Le régime forestier en vigueur depuis 2013 a entre autres objectifs de «soutenir la viabilité des collectivités forestières» et d'arrimer la gestion de la forêt publique à une pluralité d'autres enjeux, notamment en partageant les responsabilités entre «l'État, les organismes régionaux, les communautés autochtones et d'autres utilisateurs du territoire forestier». (MFFP, 2014) Or, malgré leur importance fondamentale dans l'existence même de la foresterie et ce désir d'«ouverture» du gouvernement, les travailleurs sont complètement évacués du discours gouvernemental, à l'exception du moment où on parle du nombre d'emplois créés. (Voir Radio-Canada, 2013) Seule la publication récente du rapport Têtu (2014) aborde la question des travailleurs, et ce, en réponse aux préoccupations identifiées par les acteurs du milieu sur les effets du nouveau régime.



Une des dernières parutions officielles du gouvernement québécois, un ouvrage académique intitulé *Histoire forestière du Canada* (Paillé, 2012), ne réserve que quelques pages à la présentation des travailleurs, de leurs contextes de travail à travers le pays et de leur évolution depuis 1867. L'auteur ne glisse aucun mot sur les travailleurs sylvicoles, seulement sur les «bûcherons» et, dans une moindre mesure, sur les ingénieurs forestiers.

Cette tendance a été brisée par le CSMOAF qui a commandé récemment un rapport qui porte sur «la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier.» (Groupe DDM, 2014) Malgré des problèmes de méthodologie importants<sup>34</sup>, ce rapport fournit quelques conclusions intéressantes, particulièrement d'un point de vue qualitatif. On constate entre autres que «les travailleurs manuels [...] se projettent peu dans le futur [et] se sentent davantage captifs du secteur, étant généralement peu diplômés.» (*Ibid.*) En ce qui concerne la rétention de la main-d'oeuvre, «les travailleurs forestiers ont fait part de plusieurs besoins et attentes susceptibles de les maintenir dans le secteur : [...] une amélioration sensible des conditions de travail, [...] une valorisation du métier, mais aussi du secteur en général, et [une] sécurité d'emploi.» (*Ibid.*)

À l'exception de ce récent rapport, force est de constater qu'on arrive à la même conclusion que Brinda Sarathy qui, commentant le contexte états-unien, nous dit : *The extant scholarship has overwhelmingly focused on the timber-related aspects of forestry and the labour of white male loggers.*<sup>35</sup> (Sarathy, 2012, 128)

### Quels travailleurs immigrants ?

Dans un contexte où les travailleurs forestiers canadiens *en général* ne sont pas l'objet d'une vaste littérature, la place dédiée aux immigrants est nécessairement limitée. La question a été traitée récemment aux États-Unis, *via* un angle ethnique (Sarathy, 2012; Moseley, 2006; Mann, 2001) ou un angle migratoire (Sarathy et Casanova, 2008; McDaniel et Casanova, 2005, 2003), mais pas au Canada. Pourtant, la migration est au coeur même de l'industrie forestière canadienne d'aujourd'hui, mais aussi d'hier : «*There were few trades more migratory than logging.*»<sup>36</sup> (MacKay, 1978, 218) On pourrait rétorquer que cette citation réfère à la migration interne, où les travailleurs natifs se déplaçaient sur le territoire de manière saisonnière. Il est vrai, à ce moment, que

---

34. Voir la note en annexe, page 165

35. L'abondante littérature académique s'est intéressée disproportionnellement à la seule coupe forestière et au travail de d'hommes bûcherons blancs.

36. Trad. libre : Il y avait peu de métiers plus migratoires que l'exploitation forestière.

les migrants sont essentiellement des Canadiens français ou provenant des maritimes.<sup>37</sup> Traduction libre : En 1900, plus de la moitié des bûcherons dans le Maine étaient des «Provinciaux» des Maritimes ou des Canadiens Français du Québec.

Ce serait cependant ignorer que, malgré la nette prédominance de travailleurs d'origine nord-américaine, les immigrants internationaux ont fait partie du paysage forestier dès le début du 20<sup>e</sup> siècle, et surtout, que leur apport au secteur variait considérablement en fonction du contexte socioéconomique. Parmi les rares travaux portant sur les travailleurs forestiers immigrants, on apprend que l'arrivée massive d'Européens (Finlandais et Suédois), conséquence de la politique des «portes-ouvertes» en immigration de 1896 du gouvernement Laurier, a fourni une nouvelle réserve de main-d'oeuvre à l'industrie qui peinait alors (déjà) à recruter et surtout, à retenir ses travailleurs. (MacKay, 1978, 221) Pendant la Grande dépression, la situation a changé drastiquement. Suite au ralentissement brutal de l'économie, de nombreux travailleurs natifs se sont retournés vers les camps forestiers ; «*some [of which] even had engineering degrees.*»<sup>38</sup> (*Ibid.*, 224) La foresterie s'est à ce moment imposée comme un emploi de dernier recours dans un contexte de rareté d'emplois disponibles.

Pendant la deuxième guerre mondiale, on renoue avec une pénurie de main-d'oeuvre forestière, causée par le déplacement des travailleurs mobilisés pour les efforts de guerre. Cette pénurie a été en partie comblée, en Ontario, par la présence de près de 9000 prisonniers de guerre allemands. (MacKay, 1978, 224-227) À la fin de la guerre, après leur libération, certains postes vacants ont été comblés, «ironiquement, par des Européens "déplacés" pendant la guerre. Aller vers les camps [forestiers] était une voie rapide pour les personnes déplacées d'entrer au Canada.\*» (*Ibid.*, 227) La récente publication de Paillé (2012) corrobore la présence d'une communauté de finlandais «radicaux» en Ontario vers 1930 (p.379), et nous apprend qu'elle avait entamé des démarches de syndicalisation, ce qui les faisait passer pour des «agitateurs». (p.389)

Même si les récits à cet égard sont peu nombreux, les immigrants n'étaient pas seulement présents en Ontario, mais aussi au Québec. «Dans des régions comme le Saguenay/Lac-Saint-Jean, en dépit de la main-d'oeuvre rurale abondante, une compagnie comme Price Brothers devait recruter des travailleurs dans les provinces Maritimes à grand frais et faire même venir des immigrants finlandais. [...] On employait aussi des

---

37. «*By 1900 more than half of the lumberjacks in Maine were "Provincemen" from the Maritimes or French Canadians from Quebec.*» (MacKay, 1978, 218)

38. Certains d'entre eux avaient même des diplômes d'ingénieurs.

immigrants des pays scandinaves et de la Pologne dans d'autres régions comme l'Ou-taouais.» (Legendre, 1979, 317)

Afin de tenter de documenter la présence contemporaine d'immigrants dans le secteur, le dernier rapport publié par le CSMOAF a tenté d'intégrer quelques statistiques démographiques concernant les travailleurs. Ce rapport semblait *a priori* pouvoir briser la tendance à ignorer la présence d'immigrants dans le secteur. Malheureusement, l'apport à cet égard est maigre. À cause de problèmes méthodologiques invalidant certaines conclusions de cette étude, un portrait démographique des travailleurs sylvicoles est encore à faire.<sup>39</sup>

Au-delà de ces travaux, il est très difficile de savoir dans quel contexte et dans quelle envergure les travailleurs immigrants ont intégré les camps forestiers dans le passé. La situation contemporaine est entourée d'un flou encore plus grand : aucune étude académique ou gouvernementale n'aborde la place des travailleurs immigrants en foresterie ou en sylviculture. En abordant la question du rôle de la sylviculture dans le parcours professionnel de travailleurs immigrants, la présente étude constitue une ouverture en la matière.

---

39. Voir la note en annexe, page 165



## Chapitre 2

# Objectifs et méthodologie

Le portrait dressé au chapitre 1 montre que la relation entre un secteur d'emploi et ses travailleurs plonge ses racines dans leurs contextes respectifs : l'attribution en amont des postes est codépendante des caractéristiques de la main-d'oeuvre qui les comble en aval. Il n'y a pas de «travail d'immigrant» sans «immigrant» prêt à y travailler.

On y apprend que certains groupes d'immigrants évoluent dans un contexte caractérisé par des difficultés de recherche d'emploi et une canalisation vers certains secteurs peu qualifiés. Leur contexte est caractérisé par une *configuration segmentée* du marché du travail qui limite et canalise leurs opportunités. De leur côté, les employeurs peuvent profiter de ce contexte pour combler plus facilement des postes vacants, ce qui a pour effet de renforcer la segmentation.

Cette relation constitue un objet d'étude sociologique important : il est un indicateur de l'organisation du travail de notre société et de la distribution des rôles en son sein.

Chaque secteur d'emploi possède un ensemble d'attributs qui se répercutent dans la vie professionnelle de ses travailleurs : l'organisation de la production, les conditions de travail, la gestion de la main-d'oeuvre, les possibilités de promotions offertes, etc. De leur côté, les (futurs) travailleurs évoluent sur le marché de l'emploi en tentant de concilier leurs envies, leurs besoins et leur employabilité. Le déroulement de leur parcours professionnel est le fruit d'une négociation constante entre opportunités et contraintes, non seulement des aspects liés au travail lui-même, mais également à ceux des autres sphères de leur vie.

L'objectif de cette recherche est de rendre compte du rôle du secteur sylvicole québécois dans le parcours professionnel de travailleurs immigrants.

Pour ce faire, l'analyse sollicitera une matrice conceptuelle constituée de quatre éléments qui font appel à différentes réalités qui caractérisent la situation des travailleurs sylvicoles immigrants et inspirés par la littérature présentée au chapitre 1. Cette matrice est constituée, d'une part, du *parcours professionnel* comme structure de compréhension de leur situation d'emploi, et de leur *intégration socioprofessionnelle*, comprise selon différentes définitions objectives et subjectives, et d'autre part, des dynamiques mettant en jeu les questions de l'*ethnicité* et de la *qualification* dans le déroulement de leur parcours et de leur intégration.

Le présent chapitre vise à éclairer les contours de cette recherche et de présenter les différentes étapes qui ont dû être franchies pour construire les connaissances qui y sont présentées. D'abord vient (1) la présentation du *cadre conceptuel* employé pour circonscrire la compréhension du sujet étudié, qui présentera des définitions des quatre concepts sus-mentionnés. Ensuite, (2) la présentation de l'*élaboration de la recherche* permet d'illustrer comment les enjeux soulevés et les concepts employés ont été introduits dans un projet de recherche de terrain. Cette présentation spécifie la nature des données, la méthode de collecte employée et le processus de leur analyse. Elle est suivie par (3) des spécifications sur l'*approche méthodologique qualitative* et ses limites. Finalement, l'objectif général de l'étude est opérationnalisé par (4) des *questions qui guident l'analyse empirique*, présentée au chapitre 3. Cette première analyse fournira par la suite les résultats nécessaires pour répondre, au chapitre 4, à trois *questions de recherche*.

## 2.1 Cadre conceptuel

L'analyse de la situation des travailleurs immigrants sylvicoles s'articule autour de deux concepts principaux inter-reliés : celui de *parcours professionnel* et celui d'*intégration socioprofessionnelle*. Deux autres concepts secondaires sont par la suite liés aux premiers : l'*ethnicité* et la *qualification*.

Revers de la pièce de leur fécondité (ou de leur popularité), ces concepts ne possèdent pas d'acception unique. C'est pourquoi il est important, avant de les utiliser, d'en proposer une définition de travail qui fournira aux chapitres 3 et 4 leur heuristique d'analyse.

Le *parcours professionnel* constitue l'objet d'étude principal en même temps qu'il circonscrit le phénomène étudié. La question de l'emploi y est introduite dans une trame temporelle et multidimensionnelle qui dépasse l'activité de travail elle-même.

L'*intégration socioprofessionnelle* fait appel à un autre registre de compréhension. Alors que le parcours peut se présenter en des termes essentiellement descriptifs, l'intégration se mesure toujours à une finalité, à un étalon, à *ce qui est intégré*. Elle est ainsi un concept normatif qui participe à l'*évaluation* du parcours professionnel, que celle-ci provienne de l'extérieur (critères objectifs) ou de l'intérieur (critères subjectifs).

L'*ethnicité* reçoit une attention particulière dans l'analyse des parcours professionnels des immigrants, d'une part parce qu'elle constitue un des principaux éléments qui distinguent leur position de celle des natifs sur le marché du travail et, d'autre part, parce qu'elle joue un rôle important dans la modulation de leur capacité à dénicher un emploi.

Finalement, la *qualification* est directement liée à l'insertion en emploi. Concept équivoque, la définition ici retenue met l'accent sur la *perception* qu'en ont les acteurs, principalement au moment de la *valoriser* lors de la recherche d'emploi.

### 2.1.1 Le parcours professionnel

L'équivocité du terme «parcours» est double. Celle-ci s'observe d'abord dans les errements sémantiques qui posent comme synonymes des termes qui ne le sont pas<sup>1</sup>, ce qui a pour effet d'évacuer les nuances et les subtilités. Ensuite, le problème du référent est quant à lui encore plus aigu : à quoi réfère le terme employé ? Qu'est-ce qu'un parcours que n'est pas un chemin ? Cette question est trop souvent ignorée, en prenant pour acquis que les lecteurs en comprendront le «bon sens».

#### Définir le parcours

Les démarches de conceptualisation systématique, comme celle entreprise par Zimmermann (2011) dans *Ce que travailler veut dire*, permettent de se sortir de ce flou et, bien qu'elles soient toujours arbitraires et donc débattables, de développer des définitions claires.

Zimmermann (2011, 85-86) distingue quatre concepts qui peuvent être liés à l'expérience de travail : la trajectoire, le parcours, la carrière et l'itinéraire. La *trajectoire* «suppose un chemin prédéterminé dont le cap est maintenu par une force» ; l'agencéité de l'acteur occupe alors une place secondaire.

Au contraire, le *parcours* «fait valoir la possibilité d'un chemin non linéaire, fait de sentiers transversaux et de changements de direction. [...] Il accorde en outre une large place à la réflexivité, au regard des personnes sur elles-mêmes et à la possibilité [de l'orienter. ...] Il engage le pouvoir d'agir [et] le vouloir. [...] Il se déploie dans des espaces dont la structuration collective contribue à façonner les possibles et la latitude de choix individuel.» (*Ibid.*)

La *carrière* peut être considérée comme similaire au parcours, mais «présente un sens plus restrictif, plus spécifique. [...] Elle implique une idée de gradation [ex. : d'ascension, et suppose] la reconnaissance de cette évolution par une autorité compétente.» (*Ibid.*)

Finalement, l'*itinéraire* «stipule l'indication du chemin qui mène d'un endroit à un autre [et] appréhende les déplacements biographiques en se concentrant sur les moments charnières, les bifurcations, alors que le parcours, tout en partant de ces moments, met

---

1. On observe par exemple un usage indifférencié de «trajectoire» et «parcours» dans Vultur (2007).



l'accent sur *ce qui se passe entre eux*, sur la manière dont une personne va de l'un à l'autre.» (*Ibid.*, mon italique)

Dans l'analyse présentée aux chapitres 3 et 4, est utilisée la définition de *parcours* conceptualisée par Zimmermann. D'abord parce qu'il permet d'aborder ce qui se passe «entre» les différentes étapes du statut d'emploi, ce qui dépasse potentiellement le monde du travail lui-même. Ensuite, parce qu'il s'arrime bien à l'approche qualitative utilisée, où ce sont les travailleurs qui produisent un récit de leur expérience. «Le parcours présente ainsi une double dimension pratique et réflexive. Il est le résultat d'événements et de leur organisation à travers la mise en récit», alliant contraintes et choix personnels, et permet «de traduire des événements discontinus en un ensemble continu.» (*Ibid.*)

Concrètement, le parcours professionnel est ici défini comme la trame interactive entre les contextes<sup>2</sup> sociaux, économiques, familiaux, personnels, etc. face auxquels les agents prennent des décisions et «négocient» leur situation d'emploi.

### Diviser le parcours

L'étude du parcours professionnel s'intéresse généralement à l'évolution dans le temps des différentes occupations d'emploi (les «statuts d'emploi»). On évalue alors, à partir de différents indicateurs, les changements de position au sein du marché du travail.<sup>3</sup> «Ce qui se passe» entre les différentes situations d'emploi est souvent évacué, faute de données disponibles.

Bien que cette évolution-succession ne soit pas ici ignorée, l'accent sera plutôt mis sur les différentes étapes qui se déroulent «autour» du travail sylvicole. L'objectif de la recherche est ici d'identifier la place et le rôle de la sylviculture dans le parcours professionnel de ces immigrants, et non pas de rendre compte de l'entièreté de leur parcours. On peut alors parler de *segment de parcours*.<sup>4</sup>

Prenant au sérieux l'appel à s'intéresser à «ce qui se passe entre» les emplois, un segment de parcours est défini comme étant constitué de quatre étapes : (1) rechercher un emploi, (2) trouver un emploi, (3) occuper l'emploi et (4) quitter l'emploi.

---

2. Exogènes ou endogènes, qui contraignent ou facilitent, etc. Cf. Chapitre 1

3. Voir Girard *et al.* (2008) et Renaud *et al.* (2003b)

4. Les segments pré-migratoires sont laissées de côté dans l'analyse, à l'exception des éléments qui entrent en interaction avec leur parcours professionnel québécois, comme leur niveau et leur domaine de formation. De plus, les personnes rencontrées travaillant toujours dans le domaine au moment des entretiens, il était impossible de statuer sur leur éventuel segment post-sylvicole.

Chacune de ces étapes est associée chez les travailleurs à des enjeux et des événements particuliers, qui mobilisent des ressources et exigent une prise de décision. La présentation du segment sylvicole du parcours professionnel de travailleurs immigrants, au chapitre 3, se base sur cette structure.

### 2.1.2 L'intégration socioprofessionnelle

Alors que le concept de parcours peut être vu comme souffrant de définitions défectives, celui d'intégration connaît au contraire une grande variété d'opérationnalisations aux fondements divers. Parfois ramenée à des catégories concrètes<sup>5</sup>, parfois plus abstraite<sup>6</sup>, on s'entend généralement pour dire que l'intégration n'est pas univoque, mais bien multidimensionnelle. Parmi toutes ces formes, dimensions, vecteurs ou lieux d'intégration, le travail occupe une place parmi d'autres.

Toutefois, tel qu'il a été présenté au chapitre 1, le travail occupe une place centrale dans la question de l'immigration, autant du point de vue des migrants que celui des sociétés d'accueil. L'analyse se concentrera ainsi sur l'intégration *socioprofessionnelle* des immigrants.

#### Débroussailler le concept

Autant la flexibilité d'un terme peut témoigner de sa fécondité, autant «intégration» souffre de sous-détermination, ce qui permet de le tordre pour lui donner des significations qui ont parfois peu à voir entre elles. La diversité de ses définitions, qui peut contribuer à l'enrichissement du corpus de recherche, entretient aussi le flou autour du concept.

Une première ambiguïté naît, comme pour le parcours, dans la coprésence d'un quasi-synonyme : l'insertion. Certains auteurs utilisent les deux indifféremment (Renaud *et al.*, 2003b), alors que d'autres n'en emploient qu'un. (Girard *et al.*, 2008) Certains auteurs affirment que l'insertion économique fait partie de l'intégration plus générales des personnes immigrantes (Blain *et al.*, 2005). D'autres distinguent entre l'insertion économique et l'intégration socioprofessionnelle. (Béji et Pellerin, 2010)

---

5. L'intégration est par exemple linguistique, résidentielle, scolaire ou économique. (Renaud *et al.*, 2003b)

6. L'intégration est sociale, politique, économique, culturelle ou géographique. (Gauthier *et al.*, 2010)

Sans réussir à trancher le débat aussi nettement qu’avec le concept de parcours, nous utiliserons arbitrairement le terme «insertion» (ou «introduction») pour désigner un phénomène plus ponctuel (comme l’insertion dans un emploi ou un secteur spécifique), alors que le terme «intégration» sera utilisé pour référer à un phénomène plus vaste (qui concerne par exemple la position dans la société ou le marché du travail québécois.) De plus, le noeud du problème repose davantage dans l’adjectif que dans le nom. Comme dans Béji et Pellerin (2010), il s’agit ici d’intégration *socioprofessionnelle*. Ce préfixe signifie que cette intégration est certes liée à l’activité de travail elle-même, mais aussi à la position sociale de ce travail. Cette définition implique, par exemple, que l’aspect *économique* du travail ne sert pas d’étalon unique pour mesurer l’intégration, mais est plutôt une facette parmi d’autres, qui sont tous ancrés dans l’organisation sociale du marché du travail.

Au-delà de ces détails sémantiques, la source principale du flou conceptuel repose dans son utilisation bigarrée dans la littérature. La plus grande scission entre les différentes définitions de l’intégration repose sans aucun doute dans le lieu de son évaluation, à savoir s’il s’agit d’un critère exogène et *objectif* ou bien d’un critère endogène et *subjectif*.

## Définitions objectives de l’intégration

La mesure de l’intégration des immigrants à partir de différents indicateurs objectifs découle directement des enjeux politiques que pose l’immigration. Le but est alors de comparer les immigrants à la population native et d’observer des états ou des *patterns* différenciés. La distance qui sépare les immigrants des natifs est ensuite souvent interprétée comme témoignant de l’ampleur de leurs difficultés d’intégration.

Une grande variété d’indicateurs ont été utilisés pour opérationnaliser l’intégration économique ou socioprofessionnelle.<sup>7</sup> En voici quelques-uns.

La *définition minimaliste* est caractérisée par le seul fait d’accéder au marché du travail ou de détenir un emploi. (Arcand *et al.*, 2009; Wabgou, 2008; Renaud *et al.*, 2003a) Le problème de cette définition univoque et relativement facile à mesurer est précisément la contrepartie de son attrait : elle est fortement sous-déterminée. Il est évident que tous les emplois ne se valent pas selon plusieurs points de vue et que le seul fait d’*avoir* un emploi en dit peu sur la situation socioprofessionnelle des immigrants.

---

7. Voir Béji et Pellerin 2010 pour une liste détaillée.

C'est pourquoi plusieurs auteurs utilisent des *proxy* qui leur servent d'unité de mesure. Le *salaire*, ou le revenu horaire, est utilisé pour comparer la situation économique des immigrants à celle des natifs. (Simmons, 2010; Picot et Sweetman, 2005; Shields, 2003) On a aussi créé un indice de «déférence sociale attribuée aux emplois» : l'indice Blishen, qui compare le statut social qui leur est attribué. (Renaud *et al.*, 2003b)

D'autres travaux adoptent une perspective plus large face à l'intégration en la replaçant dans le parcours migratoire des immigrants. On s'intéresse alors à savoir s'ils ont obtenu un emploi en lien avec les qualifications et le niveau d'éducation acquis dans leur pays d'origine, et parfois pour lesquels ils ont été sélectionnés (Arcand *et al.*, 2009; Krahn *et al.*, 2000) ou l'on compare l'emploi occupé avant et après l'immigration (Girard *et al.*, 2008). D'autres comparent les probabilités de chaque groupe de la population d'accéder à un emploi à partir de leurs qualifications (Forgeot et Gauthier, 1997). Finalement, certains créent des indices composites et multidimensionnels pour tenter de rendre compte de la complexité du phénomène. (Lamba, 2003)

Toutes ces définitions, bien qu'elles diffèrent au niveau technique, ont un élément en commun : elles évaluent le succès et l'échec de l'intégration à partir de *postulats normatifs* sur ce que *devrait être* l'intégration. «Ne pas se trouver un emploi dans son domaine constitue-t-il un "échec" de son intégration économique?» questionnent avec justesse Girard *et al.* (2008).

La réponse à cette question est éminemment politique et tire ses racines dans les motifs de l'immigration. Dans le cas du Canada, si on accueille des immigrants pour qu'ils participent à l'«économie» à la hauteur des capacités qu'*on leur attribue* implicitement par le processus de sélection, alors on doit conclure qu'il s'agit, du point de vue de l'État, d'un échec partiel. Cette posture est cependant tout à fait arbitraire; d'autres définitions de l'intégration, basées sur d'autres conceptions de l'immigration, mèneraient à d'autres conclusions.

Une définition «objective» de l'intégration est importante pour pouvoir acquérir un niveau de connaissance élevée sur la situation économique et professionnelle des immigrants. Cette connaissance sert, par exemple, à documenter l'adoption de politiques publiques. Toutefois, il est aussi important de reconnaître que le concept d'intégration, quand il ignore la perception, l'expérience et l'aspiration des principaux intéressés, demeure essentiellement une fiction politique et académique.

## Définitions subjectives de l'intégration

Les définitions subjectives de l'intégration font appel à des critères endogènes, c'est-à-dire qui proviennent des préoccupations et des perceptions des immigrants eux-mêmes.

L'intégration réfère parfois à l'*appréciation de l'emploi* ; l'intégration implique de trouver un emploi jugé «convenable» (Arcand *et al.*, 2009, 389) ou «satisfaisant» (Lamba, 2003, 51). De manière plus restreinte, elle peut aussi référer à la capacité du travail à satisfaire les *besoins économiques perçus* (Trandafir, 2009). De manière générale, on peut considérer que l'intégration subjective est avant tout un exercice d'évaluation entre une situation idéale et une situation effective.

Cette définition permet de faire le pont entre l'intégration et le parcours professionnel : la réussite de l'intégration est jugée par la comparaison entre les projets de vie et la situation présente ; entre le parcours idéal et le parcours actuel.

Puisque les projets de vie peuvent évoluer au fil du temps, l'évaluation de l'intégration peut également se transformer. Un immigrant qui peine à trouver un emploi dans son domaine au départ peut avoir par la suite changé d'avis et préférer son nouveau domaine. L'inadéquation de son emploi avec son domaine de formation initiale ne constitue alors pas nécessairement un échec ou un problème d'intégration, comme pourrait conclure un critère «objectif».

Les définitions subjectives complètent la conceptualisation là où les définitions objectives sont muettes, soit en rendant compte de l'évolution et de la complexité de la perception et de la volonté des immigrants. C'est ainsi que Gauthier *et al.* (2010) constatent que les indicateurs objectifs ne correspondent pas nécessairement aux représentations des expériences migratoires. Ils fournissent à cet égard une dichotomie aussi simple que puissante pour distinguer ces deux types de définition : «être intégré selon eux» et «être intégré selon moi».

Plutôt que de chercher à se cantonner dans l'une ou l'autre de ces définitions, l'analyse de l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs sylvicoles immigrants intégrera plusieurs d'entre elles, en gardant soin de bien identifier celles qui ont du sens pour eux.

## L'intégration comme processus complexe

L'intégration a jusqu'à présent été traitée essentiellement comme étant la mesure entre un «donné» et un idéal. Mais comme le fait remarquer Pellerin (2013), l'intégration

est aussi un processus. Nous ajoutons à cela que ce processus est à la fois «objectif» (une suite de différentes étapes reliées par des événements, des mécanismes, etc.) et «subjectif» (une tentative d'orienter son parcours, un «je m'intègre»).

Cette distinction permet non seulement d'aborder l'«état» de l'intégration à chaque étape du parcours professionnel, mais aussi son évolution, les différents mécanismes à l'oeuvre et les stratégies utilisées par les immigrants pour s'intégrer de la manière qu'ils le souhaitent.

À cet égard, le processus d'intégration peut être compris comme un des moteurs de l'évolution du parcours professionnel. En souhaitant s'intégrer «mieux» ou «davantage», les travailleurs se négocient une place au sein du marché du travail en fonction des contraintes et des opportunités, ce qui oriente par la suite leur parcours professionnel.

Au final, le concept d'intégration sera employé dans l'analyse d'une part à partir de ses définitions objectives (minimale, économique, adéquation avec la formation) et subjectives (appréciation de l'emploi, comparaison avec parcours idéal) et, d'autre part, comme un processus dirigé par les immigrants eux-mêmes.

### 2.1.3 L'ethnicité

La définition du concept d'ethnie pose un problème autant analytique que politique. Analytiquement d'abord, en ce que la sélection de critères pour définir l'«ethnie» ne réussit jamais à embrasser l'ensemble des classifications ethniques. Comme le fait remarquer M'bokolo (1998, 323-324), «si l'on s'efforce d'appliquer aux dénominations ethniques, [...] l'ensemble des critères retenus par les observateurs (territoire ou origine communs, unité de culture et de langue, endogamie, vocation professionnelle), on en trouverait très peu qui satisfassent à la définition. [...] Si l'on était un brin cynique, on dirait que le groupe ethnique, c'est celui auquel un ethnographe a consacré un livre.»

Politiquement ensuite, en ce que l'ethnie est profondément ancrée dans un mouvement de séparation hiérarchisée de la population en différents groupes. Cette séparation a été historiquement liée à «des tendances à monopoliser la puissance et l'honneur sociaux [qui] dans le cas présent est en connexion avec la race» (Weber, 1971, 412), en d'autres mots : le racisme.

L'objectif n'est pas ici de contribuer au débat sur le contenu propre du concept d'ethnie, dont se sont déjà amplement chargés les ethnologues du 19<sup>e</sup> siècle, mais plutôt de se pencher sur le rôle que l'*ethnicité* peut jouer dans une problématique sociolo-

gique. L'ethnicité est ici différenciée de l'ethnie en ce qu'elle met l'accent, peu importe le critère de distinction retenu, d'une part sur les croyances visant les catégories ethniques («ethnicisation» - *racialisation* en anglais), que ce soit la «nôtre» ou celle des «autres», et comment elle peut mener, d'autre part, à une organisation qui a des effets bien concrets dans le déroulement de la vie sociale, ce que Weber (1971) appelait les «relations communautaires ethniques». Flexible et en constante fluctuation (Juteau, 1999), la catégorisation ethnique peut référer à un ensemble général (les «Africains», les «Noirs») ou au contraire très spécifique (les «Roumains», les «Congolais», etc.). L'important pour comprendre la détermination des actions n'est pas l'appartenance réelle à ces catégories mais bien la *croyance* en cette appartenance.

Concrètement, l'ethnicité entre en jeu dans la présente étude de deux principales façons : premièrement dans l'organisation de la vie sociale des immigrants une fois arrivés au pays d'accueil (l'introduction ou la mise sur pied d'un «réseau social ethnique»), deuxièmement dans les impacts de l'éventuelle discrimination (positive ou négative) qu'ils peuvent subir en fonction d'une ethnicisation de la part des employeurs.

Bien que les fondements du concept d'ethnie soient discutables, l'ethnicité a une portée heuristique importante, voire nécessaire, pour comprendre le positionnement particulier des immigrants, notamment ceux travaillant en sylviculture.

#### 2.1.4 La qualification

Un débat subsiste autour de la définition du terme de «qualification» dans le monde académique. La première ambiguïté que connaît ce concept est celle de son référent. Rose (2012, 16) identifie à ce sujet trois «registres de qualification» : les *activités de travail*, le *modes de classification des emplois* et les *caractéristiques des personnes*. Le terme «qualifié» peut ainsi référer à la fois au travail, aux travailleurs ou aux emplois, en changeant de sens dans chaque cas. Dans le premier, il réfère aux capacités requises pour effectuer la tâche de travail. Dans le deuxième, il réfère aux capacités possédées par les travailleurs. Dans le troisième, il réfère aux exigences pour atteindre les emplois.

Le «problème de la qualification» concerne la correspondance entre ces registres. (Rose, 2012, 18) Comment peut-on s'assurer que le poste de chaque travailleur corresponde à ses capacités et à ses tâches, et *vice versa*? La perspective adoptée ici postule qu'il est impossible de répondre à cette question de manière univoque. Tout comme Rose, je considère ici que la qualification, et les dynamiques entre ses diffé-

rents «registres», loin d'être objectives, sont le fruit d'un «contexte historique et social particulier.» (*Ibid.*, 19)

### Une définition socioconstructiviste de la qualification.

«Pourquoi dit-on "gai comme un pinson" ? se demandait Prévert. Après tout, un pinson n'est pas vraiment gai, il n'est ni gai ni triste. D'ailleurs, poursuivait le poète, l'oiseau ne s'appelle pas réellement "pinson", c'est l'homme qui a décidé de lui donner ce nom-là.»

Cette référence à Prévert est employée par Stroobants et Singly (2007) pour introduire ses lecteurs au débat en vigueur dans la littérature de la sociologie du travail concernant le «lieu» de la qualification. Montrant l'arbitraire de la détermination de ce «lieu», ils pointent directement vers un aspect fondamental de la qualification : sa *construction sociale*.

La principale différence d'une définition socioconstructiviste de la qualification avec une définition «objective» se trouve dans le fait qu'elle est *exogène* à la question du travail. Elle est attribuée de l'extérieur plutôt qu'elle ne s'imposerait par quelconque critère «objectif» mesurant les caractéristiques d'un travail, d'un poste ou d'un travailleur

C'est dans la lignée de ce raisonnement que je considère que la «non-qualification» (et la qualification en général) est

une production sociale et non un état de fait naturel. Elle est tout à la fois la manifestation d'une certaine forme de division du travail, d'un rapport de force au sein de la relation salariale, d'un état du marché du travail mais aussi de la société, car cette hiérarchie est, selon Pierre Naville, "toujours mêlée à une hiérarchie sociale des fonctions". En ce sens, elle est la résultante d'un rapport social qui attribue des valeurs différentes aux travaux réalisés dans la société. (Rose, 2012, 19)

Une qualification ne peut jamais se comprendre seule ; elle ne trouve sens que dans son positionnement dans une classification, dans une *hiérarchie*. Pour cette hiérarchie, il importe peu quelle est la véritable nature de la qualification. Tout comme pour l'ethnicité, l'important est ce que les gens *croient* en elle, en la (dé)valorisation hiérarchisée des emplois. Puisqu'il est impossible qu'un travail n'exige aucune capacité de quelque sorte, faudrait-il abandonné le terme «non-qualifié» pour préférer le terme «peu qualifié» ? Cette redéfinition est peu pertinente, parce qu'on voudrait encore *dire la même chose* du point de vue de la hiérarchie.



La qualification est directement rattachée à un contenu concret dans les croyances, plutôt qu'à une seule forme abstraite en théorie :

Un «emploi non qualifié» est alors un emploi désigné comme tel dans les nomenclatures et vécu comme tel par les travailleurs, rémunéré au salaire minimum, occupé par des personnes sans formation spécifique, ayant un statut dégradé et n'offrant aucune perspective professionnelle. Du côté du travail, la hiérarchie s'établit essentiellement en fonction du degré de complexité de la tâche. Un travail considéré comme «non qualifié» est alors un travail simple, courant, banal, parfaitement défini, un travail répétitif, spécialisé, rigide, sans autonomie, peu justifiable d'initiatives et de responsabilités, dominé, sans activité intellectuelle, un travail ne produisant aucun effet d'expérience, n'exigeant pas de connaissance préalable et pouvant être effectué après une très courte période d'adaptation. Enfin, les «personnes non qualifiées» sont celles qui ont quitté le système éducatif à l'issue de leur scolarité obligatoire, sans diplôme ni formation professionnelle achevée, ou, éventuellement, des personnes plus âgées ayant occupé uniquement des emplois non qualifiés.» (Rose, 2012, 20)

Il faudrait seulement ajouter à cette définition qu'une «personne non qualifiée» est aussi celle à qui on *refuse de reconnaître* sa scolarité et ses aptitudes au travail. Cette dernière remarque pointe le grand oublié de la littérature sur la qualification : le fait qu'il est possible que le «niveau de qualification» (peu importe le registre) soit attribué pour des *raisons étrangères au travail* lui-même, par exemple des questions de genre ou, dans le cas qui nous concerne ici, d'ethnicité.

L'enjeu soulevé dans le cadre de cette recherche n'est donc pas de savoir si objectivement le travail sylvicole serait «vraiment» non-qualifié ou si les travailleurs seraient «vraiment» en position de déqualification. Ce qui importe, c'est plutôt la capacité des immigrants de «valoriser» leur qualification auprès des employeurs dans l'évolution de leur parcours professionnel, notamment comment cela les a mené en sylviculture et orienté le sens qu'ils lui attribuent et comment leur séjour sylvicole affecte en retour cette valorisation.

Pour les fins de l'analyse des parcours professionnels et de l'intégration, la perspective subjective, la «croyance» en la qualification, est donc mise de l'avant, que ce soit du point de vue des travailleurs ou des employeurs. Ce n'est par exemple pas la scolarité elle-même qui importe, mais la *perception* de la valeur de cette scolarité. Au niveau des

travailleurs, cette définition refuse ainsi de leur attribuer un niveau de qualification en fonction de leur «capital humain». <sup>8</sup>

La question de la qualification est au final directement liée à celle de leur *employabilité*. Celle-ci est comprise comme la valeur attribuée par les employeurs à chaque candidat pour sa capacité à occuper un emploi. C'est cette employabilité perçue qui détermine la position des travailleurs dans les «file d'attente» correspondant à un poste, telle que définie au chapitre 1.

---

Le cadre conceptuel ici employé peut au final être compris comme étant constitué de deux principaux pôles en interaction : d'une part la relation des travailleurs immigrants au marché du travail et le rôle qu'y joue la sylviculture, opérationnalisés par le *parcours* et l'*intégration* et, d'autre part, deux enjeux qui contribuent à orienter la situation d'emploi et qui revêtent une importance particulière chez les immigrants : l'*ethnicité* dans le processus d'embauche et la relation de travail et la *qualification* qui permet d'obtenir (ou non) un emploi visé, ainsi que certains déterminants de sa (dé)valorisation. Après avoir défini les concepts principaux de l'analyse, il s'agit maintenant de présenter l'élaboration de la recherche de terrain qui lui a fourni ses matériaux de base.

---

8. Voir la définition fournie par l'OCDE au chapitre 1, au bas de la page 7.

## 2.2 Cadre méthodologique

Orienté par l'interaction entre les actions des travailleurs et des contraintes structurelles, le parcours professionnel est le fruit d'un *processus* de négociation individuelle ancrée dans le contexte social du marché du travail. L'analyse de la situation d'emploi comme se déroulant dans un *parcours* s'inscrit ainsi, au niveau opérationnel, dans une *chronologie*, dont l'évolution est orientée par la tentative des agents d'harmoniser plusieurs aspects de leur vie. Ces aspects peuvent de plus interagir entre eux de manière variable selon le contexte propre à chaque travailleur, ce qui exige de se pencher sur les particularités des différents contextes.

Adossés aux problématiques identifiées au chapitre 1, les concepts présentés ci-haut ont contribué à modeler le cadre méthodologique de la recherche de plusieurs façons : en modélisant la situation d'emploi comme se déroulant dans un parcours, en interrogeant les immigrants sur des enjeux qui les touchent en propre, comme le rôle de l'ethnicité et de la qualification dans la recherche et l'occupation d'un emploi, et en questionnant leurs effets sur l'orientation de leur parcours professionnel et sur leur intégration.

Répondant à une exigence de complexité analytique dans un contexte de faible disponibilité de données, la collecte employée par cette recherche est basée sur une méthode qualitative. Cette décision méthodologique découle de l'objectif principal de l'étude, qui est de comprendre le contexte spécifique des travailleurs sylvicoles immigrants, ce qui les a menés à orienter leur parcours professionnel d'une telle manière et non d'une autre et la signification qu'ils attribuent à leur situation d'emploi. Le principal outil retenu fut l'*entretien semi-directif*. Cet outil permet non seulement d'accéder à des informations sur les réalités que ces acteurs vivent, mais aussi de questionner le sens qu'ils leur prêtent et la manière dont il a contribué à orienter leurs actions.

Cette section présente d'abord l'*élaboration de la recherche*, qui comprend (1) la constitution d'un bassin de participants de travailleurs sylvicoles immigrants et de dirigeants d'entreprise (l'«échantillon»), (2) la production des entretiens (la construction des guides d'entretien et leur déroulement) et (3) leur analyse (écoute, transcription et attribution de thématiques à l'aide du logiciel Sonal, puis une reconstitution des parcours). Une fois le protocole de collecte de données présenté, il s'agit de présenter (4) les capacités et les limites de l'*entretien semi-directif* et de l'enquête de terrain. Bien qu'ils fournissent un accès privilégié à des témoignages permettant de relever des phénomènes complexes, ils sont aussi limités dans leur champ d'action et dans leur capacité à fournir des résultats généralisables.

### 2.2.1 Échantillon

Les participants visés par l'étude sont, d'une part, les propriétaires ou responsables du recrutement d'entreprises de travaux sylvicole actives dans les forêts publiques québécoises et qui ont embauché des immigrants au moins lors de la saison 2013 et, d'autre part, les travailleurs immigrants qui ont travaillé pour ces entreprises lors de cette saison. Comme pour Statistique Canada, une personne est ici dite immigrante si elle est née hors du pays de deux parents non canadiens. (Statistique Canada, 2008)

#### Recrutement des participants

Les participants ont été recrutés en deux étapes. La première était d'identifier cinq entreprises sylvicoles qui embauchent des travailleurs immigrants. Une recherche préliminaire a été effectuée sur internet afin d'identifier des entreprises reconnues pour embaucher des travailleurs immigrants. Certaines ont ainsi été identifiées et contactées par la suite. Parallèlement, un appel a été lancé à la Fédération Québécoise des Coopératives Forestières afin qu'elle contacte ses membres pour présenter le projet et identifier des entreprises qui embauchent des travailleurs immigrants et qui seraient intéressées à participer à l'étude. Quelques entreprises ont répondu à l'appel et ont été contactées. La liste d'entreprises fournie par l'Association des Entrepreneurs en Travaux Sylvicoles du Québec (AETSQ) a été utilisée afin de compléter le bassin de participants. Au final, six représentants d'entreprise (responsable du recrutement ou employeur) ont pris part à un entretien.<sup>9</sup>

La deuxième étape consistait à identifier et recruter une quinzaine de personnes immigrantes qui travaillent ou ont travaillé pour ces entreprises. Étant donné l'absence d'organisation formelle et centralisée de ces travailleurs, il est impossible d'utiliser une base de données pour les contacter. Les entreprises qui embauchent ces travailleurs sont les principales détentrices de coordonnées de travailleurs sylvicoles. Il était donc nécessaire de passer par les premières pour entrer en contact avec les seconds. Les alternatives (comme l'affichage public et les envois d'appel sur des listes) n'étaient pas envisageables, faute de concentration évidente dans une région ou dans une institution donnée. Une alternative aurait été d'entrer en contact directement avec les travailleurs en visitant les camps forestiers. Cette option n'était cependant pas envisageable pendant l'hiver, puisque les camps forestiers sont alors fermés. Or, la majeure partie de l'enquête

---

9. L'analyse présentée dans le mémoire ne fait qu'une utilisation restreinte de l'analyse de contenu des entretiens avec ces employeurs. Ce contenu est davantage utilisé à des fins de contextualisation du secteur, des entreprises et de leurs pratiques de gestion.

de terrain a eu lieu en hiver. Il avait été estimé que les travailleurs seraient plus enclins à participer au projet entre les saisons de travail et que les rencontres hors du milieu de travail permettraient un contexte plus neutre pour la tenue d'entretiens.

Afin de compléter le corpus d'entretiens, une partie des rencontres ont finalement eu lieu en juillet 2014, révoquant au passage la décision d'effectuer les entrevues seulement qu'en hiver et hors des camps. Un séjour d'une fin de semaine a permis de me familiariser avec l'environnement et de rencontrer cinq travailleurs pendant le dimanche de congé. En comparant leurs entretiens avec ceux rencontrés en hiver, le contexte de rencontre ne semble pas avoir influencé de manière significative la nature des propos. Concrètement, les travailleurs rencontrés sur le camp se sont montrés aussi enclins à être critiques envers leur travail que ceux rencontrés ailleurs. Finalement, ce séjour a permis d'identifier certaines dynamiques entre les travailleurs qui ont pu être discutées par la suite lors des entretiens.

La première stratégie utilisée pour joindre les travailleurs, celle de demander aux employeurs de leur envoyer un courriel qui présentait l'étude, s'est avéré un échec. Plusieurs employeurs ne contactent tout simplement pas leurs travailleurs par courriel. Un employeur a affirmé qu'il répondrait à ma demande, mais il a été impossible de le vérifier et aucun retour n'a été reçu. D'autres ont finalement refusé cette méthode et ont proposé de fournir directement les coordonnées téléphoniques des travailleurs.

La seconde stratégie a donc été de contacter directement les travailleurs par téléphone à l'aide des coordonnées fournies par les entrepreneurs. Afin de minimiser l'influence des entrepreneurs sur la sélection des participants travailleurs, il leur était demandé de nous envoyer, idéalement, les coordonnées de tous les travailleurs immigrants et, sinon, le plus grand nombre possible. Près d'une centaine de coordonnées ont ainsi été recueillies.

Au final, onze travailleurs ont été rencontrés entre janvier et avril 2014. Une dernière vague de cinq participants travailleurs a été rencontrée dans un camp forestier, avec l'autorisation de l'employeur, afin de compléter le bassin de participants.

### **Portrait sommaire des participants**

Les entreprises participantes sont basées dans les régions du Saguenay, du Lac-Saint-Jean et de la Mauricie. Les entrepreneurs ont tous plusieurs années d'expérience dans le secteur et certains ont eux-mêmes été travailleurs sylvicoles avant de démarrer leur propre entreprise. La taille de leurs entreprises varie, la plus petite employant envi-

ron dix travailleurs sylvicoles et la plus grosse plus de 100. L'embauche de travailleurs immigrants fait partie de leurs pratiques depuis plusieurs années, mais certains entrepreneurs mettent davantage l'accent que d'autres sur une stratégie de recrutement qui cible les communautés immigrantes.

Les travailleurs sylvicoles immigrants participants à cette recherche sont tous des hommes âgés entre la vingtaine et la cinquantaine. Très peu de femmes ou de personnes âgées de plus de 50 ans travaillent en sylviculture. Il aurait donc été difficile, voire impossible, de trouver des femmes immigrantes ouvrières sylvicoles pour participer à l'étude. Treize des participants habitaient à Montréal ou dans ses banlieues, deux vivaient au moment de l'entretien dans des villes de régions forestières et un autre dans un centre urbain régional. Le nombre de «saisons» d'expérience sylvicole variait grandement, allant de deux à 16, pour une moyenne d'environ six saisons. Les travailleurs ont cumulé de l'expérience au sein de plus de dix entreprises de travaux sylvicoles situées au Québec. Ils sont arrivés au Canada avec une diversité de statuts migratoires qui avaient changé au moment des entretiens, devenant plus stables (résidents permanents, citoyens). La plupart d'entre eux viennent de l'Afrique des Grands Lacs (Burundi, Rwanda, Congo), mais on compte également deux personnes de l'Europe de l'Est, une du Maghreb et un de l'Afrique centrale. Finalement, onze des seize possédaient une formation universitaire, alors que trois d'entre eux ne possédaient pas d'éducation formelle. Les deux autres avaient reçu une éducation de niveau collégial.

## 2.2.2 Production des entretiens

### Construction des guides d'entretiens

Bien qu'aucun matériel spécifique n'ait été utilisé pour ce faire, les questions des guides d'entretien ont été élaborées à partir des problématiques identifiées dans une revue de littérature préliminaire et selon les informations disponibles informellement sur le secteur sylvicole et l'embauche de travailleurs immigrants. Ces guides ont ensuite été testés lors des premiers entretiens et ajustés en fonction des thématiques qui en ressortaient. Deux guides distincts ont été élaborés pour les entrepreneurs et les travailleurs. (Voir les documents en annexe, page 159.)

Le guide destiné aux employeurs, qui avait pour objectif de situer l'embauche de travailleurs immigrants dans le portrait plus général de la gestion de leur entreprise, était divisé en six sections : *entreprise et secteur sylvicole*, *main-d'oeuvre et recrutement*, *travailleurs immigrants*, *nouveau régime forestier et assurance-emploi*, *perspective d'avenir de l'entreprise* et *conclusion*. Celui destiné aux travailleurs, qui visait à faire ressortir la place de la sylviculture au sein de leur parcours professionnel et migratoire, en comptait sept : *travail sylvicole*, *embauche*, *expérience de travail et formation*, *relations de travail*, *expérience de migration*, *le nouveau régime forestier et assurance-emploi*, et *perspectives d'avenir*.

### Contexte et déroulement des entretiens

Les entretiens se sont déroulés de deux façons : par téléphone pour les employeurs et en personne pour les travailleurs. La décision de contacter les employeurs par téléphone est justifiée par deux raisons : ils étaient plus enclins à accepter de participer à un entretien téléphonique étant donné sa flexibilité et les emplacements de leur entreprise ou de leur résidence sont éloignés les uns des autres, ce qui rend coûteux et difficiles les déplacements.

Un premier appel était d'abord effectué pour présenter le projet de recherche aux employeurs (propriétaires de l'entreprise ou personnes responsables du recrutement pour les coopératives). Après avoir reçu une réponse positive, un rendez-vous était pris pour un entretien d'une durée de 45 à 60 minutes. Lors de l'appel suivant, les différents sujets étaient présentés avant le début de l'entretien, en plus des différentes modalités éthiques (enregistrement, droit de retrait, etc.) La discussion prenait généralement fin lorsque l'ensemble des points prévus par le guide d'entretien étaient traités.

Du côté des participants travailleurs, un premier appel était fait dans lequel le projet de recherche leur était présenté, le moyen employé pour obtenir leurs coordonnées clarifié et leur participation sollicitée. Après une réponse positive, un rendez-vous était pris pour une rencontre en personne dans un lieu au choix des participants, afin de leur donner la chance de discuter dans un endroit où ils se sentent à l'aise. Plusieurs ont choisi le domicile, d'autres des restaurants. La dernière vague d'entretiens s'est déroulée dans les locaux (chambres ou aires communes) d'un camp forestier. Avant de débiter les entretiens, le projet leur était présenté à nouveau, suivi des dispositions éthiques. La discussion était ensuite lancée en discutant de généralités concernant le travail sylvicole. Le guide d'entretien servait d'une part à recentrer la discussion lorsqu'elle s'égarait et d'autre part à assurer que l'ensemble des sujets était traité. Les entretiens ont duré pour la plupart entre 60 et 90 minutes.

### **2.2.3 Analyse des entretiens**

Les entretiens ont été enregistrés numériquement et analysés à l'aide du logiciel d'analyse de contenu Sonal. Ce logiciel permet l'importation et le découpage de bandes sonores en extraits, qui peuvent par la suite être retranscrites et attribuées à une thématique. Différents outils permettent ensuite une recherche efficace au sein des entretiens. L'analyse des données s'est effectuée en quatre principales étapes : la construction de thématiques, l'écoute des entretiens, leur transcription et la reconstruction des parcours.

#### **Construction de thématiques**

Avant la première écoute des entretiens, des thématiques ont été créées à partir des sections des guides d'entretien et des réponses des participants telles que remémorées. Ces catégories (dont une liste se trouve en annexe, à la page 167) sont associées à des extraits de la bande audio et permettent d'identifier les sujets traités dans les discussions. Tout au long de l'écoute des entretiens, des thématiques ont été modifiées ou ajoutées afin d'affiner le découpage et de mettre en évidence certains sujets importants.

#### **Écoute des entretiens**

La première écoute des entretiens a permis leur découpage en différents segments selon les sujets traités, l'insertion de commentaires qui les résumant et l'attribution de thématiques. Ce découpage a permis par la suite une identification rapide des segments et a l'avantage d'éviter de transcrire des extraits peu pertinents et qui ne seront pas retenus dans l'analyse.



## Transcription

La transcription a été effectuée lors d'une deuxième écoute des entretiens, cette fois divisés en segments commentés et étiquetés par une thématique. Les propos ont été transcrits dans un français populaire, tel que parlé par les participants, afin de rendre compte le mieux possible du ton et du sens visé, notamment celui fourni par les pauses, les répétitions et les accentuations.

Étant donné que l'orthographe du français populaire ne fait pas consensus, des décisions arbitraires ont été faites pour en rendre compte. Certains termes familiers et les anglicismes sont écrits en italique. La grande majorité des altérations à l'enregistrement original sont notées entre crochets : [ ]. Les mots entre crochets sont un ajout ou une modification à la terminologie qui a pour objectif de faciliter la compréhension des lecteurs. Un contenu implicite ou un propos qui a été rapporté ailleurs dans l'entretien peut être rappelé de la sorte. Les points de suspension [...] signifient un saut dans la retranscription. Les altérations non notées sont celles qui corrigent les tics langagiers ou les répétitions d'un mot.

La diversité des sources employées dans ce document exige, pour éviter la confusion, un code d'identification clair. D'abord, les *participants employeurs* et *travailleurs*, c'est-à-dire les personnes qui ont participé à un entretien formel, possèdent un identifiant prenant respectivement la forme suivante : «Ex» et «Tx», où x est un chiffre entre 1 et 16. Ensuite, lorsque cela n'est pas évident, la source est identifiée par ces appellations : «*employeur*» («entrepreneur»), «*travailleur*» («ouvrier», «employé») et «conjointe» dans les deux cas où elles ont pris part à l'entretien. Le terme «*acteurs*» réfère à l'ensemble de ces catégories indistinctement.

## Reconstruction des parcours et parcours synthèses

Au cours de la transcription, les moments clés (ex. : formations ou insertion en emploi) du parcours professionnel des participants travailleurs ont été insérés dans un tableau chronologique séparé en trois principales sections : parcours pré-migratoire, parcours post-migratoire et perspectives d'avenir. Le parcours compte quatre principales sphères rattachées à la migration et à l'emploi : migration (pays où se trouve le participant), statut (statut légal ou migratoire du participant au pays où il se trouve), emploi (recherche et occupation d'un emploi) et formation (scolarité).<sup>10</sup> Par la suite, des tableaux synthèses ont été produits. (Voir chapitre 3)

---

10. Pour des raisons de confidentialité, ces parcours ne sont pas présentés.

Au final, l'utilisation de l'entretien semi-directif avec des travailleurs et, dans une moindre mesure, avec leurs employeurs, a permis de créer un corpus d'information inédite sur le parcours professionnel de personnes immigrantes oeuvrant en sylviculture au Québec qui alimente l'analyse présentée dans les chapitres suivants. Avant d'y parvenir, il est toutefois important de noter que cette méthode de collecte de données entraîne des conséquences épistémologiques importantes qu'il s'agit maintenant de clarifier.

#### 2.2.4 L'entretien semi-directif

L'entretien semi-directif postule que « la perspective de l'autre a du sens » (Savoie-Zajc, 2003, 341) ; il vise à questionner ce sens et d'en rendre compte. L'utilisation d'entretiens vise plus spécifiquement quatre buts : rendre explicite l'univers de l'autre, comprendre le monde de l'autre, apprendre à propos du monde de l'autre et émanciper les interlocuteurs. (*Ibid.*, 342-343)

En questionnant les participants sur leur vécu, les entretiens *rendent explicite leur univers*, c'est-à-dire qu'ils mettent en lumière une réalité qui, la plupart du temps, reste dans l'ombre. Cette explicitation permet de faire ressortir les interprétations «situées» des différents acteurs.

Les discussions approfondies permettent également de mieux *comprendre le monde de l'autre*. Une fois l'ouverture faite sur l'univers du participant, il est possible de le questionner sur ses motifs et sur les contextes qui ont mené à une action, à une décision ou à une interprétation. Sans prétendre attribuer une omniscience aux participants sur leurs propres motifs, actions et déterminations, l'entretien permet de faire ressortir des relations complexes entre les différents aspects et événements de la vie. En reprenant les termes de la sociologie compréhensive, cette approche permet de donner un sens à l'action collective (au sein du secteur sylvicole ou des communautés ethniques) en partant d'un sens subjectif (celui des travailleurs immigrants).

L'entretien semi-directif, et surtout la tenue de plusieurs entretiens sur un même sujet, permet aussi d'*apprendre à propos du monde de l'autre*. Avant ces entretiens, les catégories du chercheur sont d'autant floues qu'il est étranger au phénomène étudié. En proposant des thématiques *a priori*, le chercheur pose certaines hypothèses sur ce qu'il entendra, sans en être tout à fait certain. C'est lors de l'interaction que se clarifie les divers significations et perceptions données. Celles-ci peuvent par la suite être soulevées auprès des autres participants, afin de vérifier si on les partage. Si elles ne le sont pas, d'autres sens doivent alors être identifiés et de nouvelles perspectives explorées. C'est

par cette collection itérative de sens et de récits que la méthode de l'entretien semi-directif peut atteindre une «saturation». Il s'agit d'un moment dans le déroulement de l'enquête de terrain où les nouveaux témoignages, même si toujours un peu différents, tendent à ressembler aux précédents de manière telle à ce qu'un nouvel apprentissage soit peu probable, du moins eu égard aux objectifs de la recherche.

Finalement, l'entretien a une *fonction émancipatrice* lorsqu'il « stimule des prises de conscience et des transformations de la part des interlocuteurs » (*Ibid.*) Le chercheur, en soulevant certains sujets lors de l'entretien, risque de susciter des réflexions nouvelles chez les participants et ainsi de contribuer à la définition du sens donné à leur réalité. L'entretien n'est donc pas neutre. Au vu des enjeux normatifs, la fonction émancipatrice de l'entretien favorise un «empuissancement» politique (*empowerment*) des participants. Sans prétendre à modifier drastiquement leur réalité, la recherche par entretien permet de fournir un gain de clarté sur leur position au moment de la discussion, mais aussi en nommant des réalités qu'ils vivent au moment de présenter les résultats.

## 2.2.5 Les limites de l'enquête de terrain

L'entretien semi-directif est aussi limité quant à sa portée et à ses prétentions. Comme l'affirment Beaud et Weber (2010, 20), « l'enquête de terrain est nécessairement limitée, étroitement circonscrite, locale, spécifique, et n'a pas vocation à fournir des résultats généraux. » Ces limites, qui tirent leurs racines dans la nature même de l'outil de recherche et son déploiement, ont des sources et des conséquences concrètes.

En premier lieu, la présente recherche est *limitée*, puisqu'elle ne touche pas à l'ensemble du secteur sylvicole ni n'en est représentative. Les entreprises ayant participé au projet de recherche, c'est-à-dire celles dont les employeurs ont participé au projet de recherche et référé des travailleurs, effectuent presque seulement des contrats de traitements sylvicoles sur des terres publiques. Les entreprises membres du Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM) et qui opèrent sur des terres privées sont donc exclues de l'analyse. Les travaux sylvicoles sont toutefois principalement effectués sur les terres publiques (72 000 ha contre 15 300 ha). (Boulay, 2013)

De plus, ces entreprises sont basées dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean et du Bas-Saint-Maurice. Plusieurs régions forestières importantes sont ainsi absentes de l'étude, comme le Haut-Saint-Maurice, l'Outaouais, l'Abitibi, la Côte-Nord et le

Nord-du-Québec. Il est toutefois à noter que leurs régions d'opération sont parmi les plus importantes, autant pour ce qui est des travaux sylvicoles non commerciaux (débroussaillage) que pour le reboisement : le Saguenay-Lac-Saint-Jean arrive en tête et la Maurice en troisième place dans les deux cas. (Boulay, 2013, 22,25)

Finalement, aucune statistique officielle (ou même officieuse) ne permet de donner un ordre de grandeur du phénomène ici étudié au sein du secteur sylvicole ou de l'industrie forestière.

En deuxième lieu, la recherche est *étroitement circonscrite*, c'est-à-dire qu'elle ne concerne qu'un nombre restreint d'acteurs au sein du secteur sylvicole. La décision de se concentrer sur les seuls postes de débroussailliers et de planteurs fut justifiée par l'importante concentration d'immigrants qui les occupaient au sein de certaines entreprises, mais il aurait peut-être été possible d'en rencontrer qui occupent d'autres postes. De plus, ce ne sont pas toutes les entreprises qui embauchent des immigrants qui ont participé au projet.

En troisième lieu, les données recueillies sont *restreintes localement*. Elles ne présentent les dynamiques que de milieux de travail spécifiques ; sont représentés seulement ceux des entreprises à partir desquelles les travailleurs ont été recrutés et celles dans lesquelles ils ont travaillé dans le passé. Ces données sont également locales en ce qu'elles ont été recueillies dans un contexte particulier et variable d'un travailleur à l'autre. Certains ont été rencontrés à la maison, certains dans un endroit public, et d'autres dans un camp forestier. Cette inconstance a une origine méthodologique (décrite ci-bas) et, bien qu'il soit pratiquement impossible d'en apprécier l'impact, risque d'avoir teinté les témoignages livrés par les participants.

En dernier lieu, toute recherche, non seulement la qualitative, est *nécessairement spécifique*. L'opérationnalisation du problème et l'élaboration du guide d'entretien limitent nécessairement les éléments traités par la recherche, même si beaucoup moins qu'un questionnaire quantitatif. Les entretiens préliminaires avaient pour objectif de permettre des modifications et des améliorations au guide d'entretien (par exemple l'utilisation de réseaux sociaux), mais sa nature finie implique qu'il y a nécessairement des aspects impensés et non-traités. C'est pourquoi, tel que décrit plus haut pour la «saturation» des entretiens, il faut se satisfaire des aspects traités qui répondent aux objectifs de la recherche.

La somme de toutes ces limites mène au constat que cette recherche *n'a pas vocation à fournir des résultats généralisables* sur les entreprises qui embauchent des travailleurs immigrants et encore moins sur l'ensemble du secteur sylvicole québécois. Les résultats doivent être perçus comme permettant de faire émerger des concepts et des relations absents de la littérature existante. Ils doivent également servir de guide afin d'investiguer des situations, des enjeux ou des problématiques dont on a de bonnes raisons de croire, mais sans en avoir la certitude, qu'ils se retrouvent ailleurs dans le secteur sylvicole ou dans d'autres secteurs économiques. Finalement, ils rendent compte d'un phénomène social qui existe et qui a des répercussions concrètes chez certaines personnes, ce qui justifie la démarche en elle-même.

Au final, les résultats présentés doivent être interprétés comme étant issus d'un positionnement subjectif de la part des participants. Ces derniers font toutefois partie de la société, échangent avec d'autres immigrants au sein de leur réseau social et forgent une représentation de leur situation, de leur travail et de leur condition. Ce que leurs propos rapportent n'est donc pas issu d'une génération spontanée ou d'un imaginaire désarticulé, mais plutôt le fruit d'expériences singulières d'un phénomène social auquel ils prennent tous part.

## 2.2.6 Le réel et les représentations

L'entretien semi-directif a comme principale force de faire s'exprimer directement les acteurs interpellés par le phénomène étudié et d'en identifier des interactions complexes. Ces témoignages ne peuvent toutefois pas servir de garantie absolue ; elles sont issues de perceptions singulières et situées, avec les altérations et les divergences que cela peut entraîner.

La visée de cette recherche est de *comprendre* et de *rendre compte* du rôle de la sylviculture dans le déroulement du parcours professionnel des travailleurs immigrants. Or, la compréhension de la détermination des actions, dans un cadre narratif comme celui d'une méthode qualitative, tient en bonne partie des croyances et des *représentations* qui les motivent plutôt que de la validité d'une «réalité objective» à laquelle elles réfèrent. Cette dernière, bien que ses impacts et son intérêt sociologique soient indéniables par ailleurs, relève d'un autre niveau d'analyse qui ne peut être exploré par la méthode ici employée.

L'objectif n'est donc pas ici de se positionner sur la validité des analyses «portant sur le monde» faites par les participants, tâche qui appartient à d'autres et qui a déjà

été entamée en partie.<sup>11</sup> Cette précision ne doit pas être comprise comme un doute émis *a priori* quant à la validité des analyses et des expériences des participants, mais plutôt comme le constat que cette validité *importe peu* pour la détermination - et partant, pour les *conséquences* - de certaines de leurs actions.

En ce qui concerne les analyses qui reposent davantage sur les témoignages de nature *descriptive*, par exemple l'organisation du milieu de travail, la parole des acteurs impliqués doit être considérée comme la *meilleure source disponible*, encore une fois sans que cela implique une garantie de «validité». Plusieurs participants (ou la majorité, ou la totalité, cela importe peu) peuvent avoir une même interprétation d'un phénomène; il est alors important d'en rendre compte et de considérer cette interprétation comme localement «vraie», c'est-à-dire la vérité d'une réalité vécue dont le sens est partagé, sans toutefois pouvoir conclure à l'universalité. En revanche, il est possible qu'une ou plusieurs positions dissidentes soient pertinentes pour l'analyse, auquel cas ces positions concurrentes sont présentées.

À défaut de mieux, il a fallu considérer qu'il y a de «bonnes raisons de croire» que l'ensemble des participants n'avaient pas l'«intention de tromper» lors des entretiens et que les témoignages de nature descriptive sont livrés au meilleur des connaissances des participants. Le fait que leurs témoignages d'inconnus travaillant dans différentes entreprises concordent et trouvent écho dans la littérature existante vient fortement appuyer l'hypothèse comme quoi ils se sont prêtés à l'exercice en bonne âme et conscience.

Au final, l'utilisation de l'entretien semi-directif a permis, dans le cadre des limites ici présentées, de dresser d'abord (au chapitre 3) un portrait du parcours professionnel de travailleurs sylvicoles immigrants au Québec et par la suite (au chapitre 4) de répondre aux questions centrales sur lesquelles s'est penchée cette recherche.

---

11. Le CSMOAF est à cet égard le principal moteur de réflexion, notamment dans la mise sur pied d'études, d'élaboration de politiques et de représentation auprès des instances politiques.

## 2.2.7 Questions de recherche

La présente recherche est basée, d'une part, sur un *cadre conceptuel* et un corpus académique constitués d'éléments de sociologie du travail (qualification et parcours professionnel) et de l'immigration (ethnicité et représentations culturelles, réseaux sociaux ethniques et segmentation), dont l'interface commune est ici l'intégration socioprofessionnelle, et d'autre part, sur un *cadre méthodologique* mettant au centre les témoignages d'acteurs du secteur sylvicole québécois. Son objectif est de fournir des pistes de compréhension de la situation d'emploi des travailleurs immigrants sylvicoles, de son évolution et de la signification qu'ils lui attribuent, ainsi que d'identifier des éléments qui la situent par rapport aux autres secteurs d'emploi peu qualifiés. Plus précisément, elle répond à trois questions :

- Comment les travailleurs immigrants d'un secteur peu qualifié négocient-ils leur parcours professionnel ? Quels impacts cela peut avoir sur leur intégration ?
- Comment se déroule le processus d'insertion en emploi de travailleurs immigrants dans un secteur constitué *a priori* d'une main-d'oeuvre native ?
- Comment la sylviculture se distingue-t-elle des autres secteurs d'emploi peu qualifiés où l'on embauche des immigrants ?

Pour y arriver, les données empiriques recueillies - les entretiens - sont analysées de manière à faire ressortir les éléments pertinents du *segment sylvicole* du parcours professionnel des travailleurs immigrants rencontrés. Cette analyse empirique, présentée au chapitre 3, est guidée et structurée par ces questions :

- Comment et dans quel contexte les travailleurs immigrants sylvicoles ont-ils introduit la sylviculture ?
- Quelle place prend la sylviculture au sein de leur *parcours professionnel* et quel rôle lui attribuent-ils ? Quels types de parcours peuvent être observés ?
- Comment leur *statut d'immigrant* et la question de l'*ethnicité* affectent-ils la valorisation de leur *qualification* et leur parcours professionnel ?
- Comment ces différents enjeux rencontrés tout au long de leur parcours contribuent à leur processus d'*intégration* socioprofessionnelle ?

Les résultats présentés au chapitre 3 fournissent de l'information qui permet de répondre, au chapitre 4, aux questions de recherche. Il s'agit alors de comparer les dynamiques présentes en sylviculture à celles de la littérature existante portant sur la question du «travail des immigrants» (Chapitre 1).





## Chapitre 3

# Parcours professionnel de travailleurs sylvicoles immigrants

La sylviculture québécoise accueille des travailleurs de toutes origines : de la ville ou de la région, jeunes ou vieux, immigrants ou québécois d'origine ; tous possèdent des raisons qui les ont poussé à y aller. Dans la diversité de leurs parcours toujours singuliers, le camp sylvicole constitue un point de rencontre. Tentant d'en faire ressortir des particularités et des éléments clés, la présente recherche se penche spécifiquement sur les parcours professionnels des personnes immigrantes travaillant en sylviculture.

Les travailleurs sylvicoles participants à cette étude sont arrivés au Québec récemment, pour la plupart entre 2000 et 2010, dans un contexte où, comme il a été présenté au chapitre 1, les immigrants connaissent une intégration relativement difficile sur le marché du travail. Leurs ressources sociales et économiques sont limitées, leur société d'accueil ne rend pas toujours facile leur intégration. Ils doivent en plus tenter de subvenir non seulement à leurs propres besoins, mais aussi souvent à ceux de leur famille, parfois restée dans leur pays d'origine. «Être immigrant» implique ainsi plusieurs particularités que les travailleurs sylvicoles natifs ne vivent pas. Ici, la principale particularité consiste à devoir se reconstruire un *parcours professionnel* en faisant face à une double pénalité : celle causée par la «rupture» que constitue leur migration (pénalité migratoire), c'est-à-dire la perte de liens sociaux et la dévalorisation de l'expérience pré-migratoire, et celle causée par la discrimination qu'ils peuvent subir en fonction de leur origine ethnique (pénalité ethnique). Dans cette reconstruction de parcours professionnel, la sylviculture, bien que ses conditions et ses caractéristiques soient constantes, jouera différents rôles et aura différentes significations selon le contexte (migratoire, scolaire, familial, professionnel, etc.) de chacun.

Tableau 3.1 – Contexte migratoire

Pays d'origine	Statut à l'entrée	Statut en 2013	Famille
Maghreb	1- Étudiant étranger 2- Résident permanent	Rés. permanent	Non
Burkina Faso	Demandeur d'asile	Rés. permanent	Femme et enfants (BF)
Burundi	Résident permanent	Rés. permanent	Femme (QC)
Burundi	Demandeur d'asile	Citoyen	Femme et enfants (QC)
Burundi	Étudiant étranger	Rés. permanent	Femme et enfants (QC)
Burundi	Demandeur d'asile	Incertain	Femme et enfants (QC)
Burundi	Demandeur d'asile	Rés. permanent	Non
Burundi	Demandeur d'asile	Citoyen canadien	Non
Burundi	Demandeur d'asile	Demandeur d'asile	Non
R. D. Conco	Demandeur d'asile	Citoyen	Femme et enfants (QC)
R. D. Congo	Résident permanent	Citoyen	Femme et enfants (QC)
Afr. centrale	1- Étudiant étranger 2- Demandeur d'asile	Rés. perm. ou Cit.	Femme et enfants (QC)
Eur. de l'Est	Résident permanent	Citoyen	Femme et enfants (QC)
Eur. de l'Est	1- Clandestin 2- Résident permanent	(Expulsion) Citoyen	1- Non 2- Femme et enfants (QC)
Rwanda	Résident permanent	Rés. permanent	Femme et enfants (QC)
Rwanda	Demandeur d'asile	Citoyen	Femme et enfants (QC)

Le parcours professionnel de ces travailleurs est ici divisé en quatre *moments clés*. On peut les comprendre comme les principales étapes que doivent franchir les travailleurs dans l'introduction (et éventuellement la sortie) d'un emploi. Dans les limites de cette recherche, l'analyse se concentrera sur le parcours québécois, dont le commencement coïncide avec leur arrivée au pays, et plus précisément sur le segment sylvicole, qui désigne le contexte (présylvicole) dans lequel ils ont introduit la sylviculture jusqu'à sa sortie et les projections concernant le parcours post-sylvicole. Quatre étapes ont ainsi été identifiées, chacune présentant des enjeux particuliers :

(1) La *recherche d'emploi* constitue la première étape vers l'intégration des immigrants sur le marché du travail, durant laquelle ils mobilisent des stratégies, font face à des obstacles et à des échecs et en viennent à identifier un éventail de possibilités qui s'offrent à eux ;

(2) Au cours de leur recherche, ces immigrants réussissent à *trouver un emploi* relativement satisfaisant, en l'occurrence dans le secteur sylvicole, auquel ils ont été introduits par la voie d'un processus au cœur duquel se trouve leur origine ethnique, et pour lequel ils ont postulé pour une diversité de motifs, dont le principal est économique ;

(3) Une fois embauchés, ces travailleurs *occupent l'emploi* sylvicole pendant un nombre variable de saisons. Cette occupation fait l'objet d'un arbitrage continu à savoir s'ils poursuivent dans cette voie ou non. Leur présence dans le secteur est marquée de plusieurs façons par leur origine ethnique, notamment dans l'organisation de la vie sociale sur les lieux de travail, sans toutefois constituer un enjeu majeur en ce qui a trait aux relations de travail ;

(4) Finalement, ces travailleurs planifient *quitter l'emploi* sylvicole dans un futur plus ou moins rapproché. On souhaite le quitter soit après y avoir passé le plus de saisons possibles – la sylviculture est alors souvent conçue comme une occupation à long terme, soit au moment de mettre en branle un plan de réorientation professionnelle – la sylviculture est alors considéré comme une parenthèse, une situation temporaire que l'on souhaite remplacer le plus tôt possible par un emploi qui assure une meilleure intégration socioprofessionnelle.

La présentation de chacune des étapes du parcours professionnel débute par une brève description du contexte dans lequel se trouvent alors les immigrants. Par la suite sont présentés les éléments caractéristiques de chacune d'entre elles, suivies d'un résumé synthèse des implications pour le parcours professionnel, de l'évolution de l'intégration socioprofessionnelle et du rôle qu'y joue l'ethnicité.

Évidemment, tous les participants ne partagent pas la même histoire de vie : ils proviennent de milieu variés, ont vécus des situations différentes et ont une interprétation subjective propre de leur situation. Considérant ces différences, la description qui doit être comprise comme un *portrait synthèse* plutôt qu'une trajectoire contraignante ou univoque. Cette synthèse a pour objectif de présenter les enjeux qu'ont en commun les participants, comme la difficulté à se trouver un emploi qui, à leur avis, prend racines dans leur statut d'immigrant ou d'étranger. Les variations de contexte (migration, formation, expérience) sont quant à elles traitées lorsqu'elles ont un impact sur le déroulement, l'évaluation et la signification de leur parcours et de leur intégration. En d'autres mots, l'analyse ne se limite pas à ce qui est commun, mais aussi ce qui est différent, sans pour autant plonger dans la singularité de chacun des cas.

## 3.1 Chercher un emploi

L'objectif est ici d'illustrer le déroulement et les caractéristiques de la recherche d'emploi qui précède l'insertion des immigrants rencontrés dans le secteur sylvicole. D'abord, une présentation (1) du *contexte* dans lequel se trouvent les travailleurs au début de leur parcours professionnel québécois permet de mieux comprendre leurs actions. Ensuite vient une description (2) du *déroulement* et des différentes stratégies de recherche d'emploi déployées. Au cours de cette recherche, les travailleurs font face à (3) des *obstacles* et connaissent des difficultés d'insertion d'emploi, qui les poussent alors à (4) évaluer les *différentes avenues* qui s'offrent à eux.

### 3.1.1 Contexte

La recherche d'emploi débute peu après l'arrivée des immigrants en sol canadien. On observe des variations en fonction de leur statut migratoire (c.-à-d. entre les migrants économiques ou humanitaires). Les immigrants économiques, qui entrent généralement au pays avec une résidence permanente, obtiennent un permis de travail plus rapidement que les demandeurs d'asile. Ceux-ci doivent attendre l'obtention d'un permis de travail qui leur permettra de travailler durant le traitement de leur demande de reconnaissance de statut de réfugié et, si acceptée, de celle de leur éventuelle résidence permanente. Durant cette période, plusieurs participants - des deux catégories, mais particulièrement de la seconde - touchaient des prestations d'aide sociale, leur permettant de «mettre les papiers en ordre»<sup>1</sup>. Dans tous les cas, la recherche d'emploi a débuté au plus tard quelques mois après l'arrivée, soit le temps que les permis de travail soient émis pour les demandeurs d'asile.

La recherche rapide d'un emploi est d'abord motivée par la pression pécuniaire de subvenir à leurs propres besoins matériels, mais souvent aussi celui d'une famille qui les a accompagnés ou qui est restée au pays d'origine. À cet égard, l'aide sociale, dont plusieurs ont touché des prestations, est considérée comme nettement insuffisante. Au-delà des aspects financiers, le non-emploi est aussi vécu comme un état de non-intégration, peu valorisant, auquel on souhaite pallier. Pour ces immigrants, se trouver un emploi était donc une priorité autant d'un point de vue matériel que symbolique.

---

1. Cette expression était employée par plusieurs participants pour désigner le processus bureaucratique qui menait à la régularisation de leur statut. Il s'agit entre autre de la demande d'immigration pour les demandeurs d'asile, des entrevues tenues à Citoyenneté et Immigration Canada, l'obtention du permis de travail, l'application pour la résidence permanente, etc.

Finalement, comme le montre le tableau *Formation et premier emploi* ci-bas, les immigrants rencontrés étaient hautement scolarisés dans une grande variété de domaine ; 10 sur 16 ont affirmé détenir un diplôme ou avoir suivi des études universitaires, alors que seulement trois n’avaient pas d’éducation post-secondaire formelle. Ces immigrants davantage scolarisés ont l’impression d’être qualifiés pour pouvoir contribuer au marché du travail dans leur domaine de formation. C’est donc là où plusieurs d’entre eux ont débuté leur recherche d’emploi.

Tableau 3.2 – Formation et premier emploi

Niveau d’études	Domaine de formation	Premier emploi QC
Sans formation	Aucun	Industrie métal
Sans formation	Aucun	Manufacture
Sans formation	Commerce	Sylviculture
Collégial	Journalisme	Manufacture
Collégial	Agriculture (QC)	Agriculture
Uni., incertain	Enseignement	Concierge
Universitaire	Informatique	Entrepôt
Universitaire	Éducation Physique	Livraison
Universitaire	Génie Électromécanique	Manufacture
Universitaire	Statistiques	Sylviculture
Universitaire	ENS, Non-complété	Sylviculture
Universitaire	Administration et rel. inter.	Sylviculture
Universitaire	Histoire	Sylviculture
Universitaire	Génie	Sylviculture
Universitaire	Éducation Physique	Sylviculture
Universitaire	Comptabilité	Sylviculture

### 3.1.2 Recherche initiale

Les nouveaux arrivants qui cherchent un emploi doivent faire face à un marché du travail dans lequel ils ont peu d’ancrages et qui leur est étranger. Avant de pouvoir se trouver un emploi, les immigrants doivent se familiariser avec le fonctionnement du marché du travail. Pour ce faire, ils ont tendance à se tourner vers des ressources qui leur indiquent la marche à suivre, que ce soit l’entourage, principalement constitué de personnes issues de leur réseau social ethnique, mais aussi des organismes d’aide à l’emploi ou des agences d’emploi.

Je cherchais du travail. [J’ai rencontré un ami dans] une fête de la communauté burundaise. Pis comme on se connaissait depuis de mon pays, bon... Quand on a

parlé, il m'a demandé ma situation [d'emploi]. Ensuite je lui ai demandé la sienne. On a échangé, puis il m'a dit ce qu'il faisait pis j'étais intéressé. [...] Je lui ai demandé comment que lui il vit ici au Canada, au Québec. Il m'a dit le travail qu'il fait ici. Il m'a expliqué, pis il m'a encouragé [à le suivre.] (T11)

Moi, quand je suis arrivé ici, c'était au mois d'août 2011. Je suis arrivé ici, ça a pris un peu de temps... Pendant l'hiver... J'avais des difficultés à vivre l'hiver. Pis les amis que j'ai rencontrés, je leur ai demandé : Comment ça fonctionne? Comment trouver un job ici au Québec? Après, j'ai essayé de chercher un travail ici au Québec, mais c'était pas facile. (T2)

L'information ainsi obtenue par les travailleurs est claire : il est difficile de se trouver un emploi au Québec quand on vient d'arriver, principalement dans son domaine de formation.

En réponse à cette nouvelle connaissance, on adapte par la suite les stratégies de recherche d'emploi en élargissant l'éventail de secteurs potentiels et en lançant plusieurs «lignes». Concrètement, on consulte les annonces dans les journaux, on envoie des CV auprès de plusieurs entreprises et on fait affaire avec des agences d'emploi.

Comme j'ai pas pu continuer avec mes études pour m'améliorer dans le journalisme, [je cherchais] tout ce qui pouvait venir payant jusqu'à 12 à 13 dollars de l'heure. [...] J'avais déposé les CV à Emploi compétences et Man Power. (T10, journaliste)

Je cherchais partout, moi. Parce que je voyais mon domaine, là, c'était impossible, c'était fermé. C'est bloqué, là. (T16, demandeur d'asile, comptable)

Malgré le constat (ou le message) comme quoi il est difficile de trouver un emploi dans son domaine, certains continuent plus longtemps, espérant pouvoir en trouver un à la hauteur de leurs qualifications, sans succès.

Dès l'arrivée ici, j'ai commencé [à chercher du travail.] Partout, je trouvais pas. [...] Je ne trouvais pas [de] travail dans mon domaine d'études. Je suis arrivé au milieu de l'été [suivant], au mois de juillet, et j'[avais] pas trouvé. (T1, statisticien)

Peu longtemps après le début de la recherche d'emploi, on constate qu'elle s'annonce relativement difficile. Cette difficulté perçue concerne non seulement les emplois liés au domaine d'étude, mais le marché du travail québécois *en général*.

[Trouver un emploi, c'est] difficile, vraiment, pour quelqu'un qui arrive comme ça de l'étranger. [...] Il faut vraiment faire ses preuves. [...] Ici, il faut dépenser beaucoup d'argent, beaucoup d'efforts, beaucoup de patience, il faut être chanceux aussi. (T7, ingénieur)

Pour ceux qui prévoient un parcours professionnel centré autour de leurs études ou leur domaine de formation, il s'agit d'un changement de plan forcé. La recherche initiale n'a pas permis d'insérer le marché du travail dans leur domaine de prédilection. Pour ceux qui n'ont pas de domaine de formation particulier ou qui ont peu de qualification, l'enjeu est principalement de trouver un travail jugé satisfaisant, c'est-à-dire qui offre de relatives bonnes conditions. Dans les deux cas, la recherche d'emploi est truffée d'obstacles, et nécessite l'adoption de nouvelles stratégies.

### 3.1.3 Obstacles

Peu après le début de la recherche d'emploi, les immigrants ont l'impression qu'ils font face à des obstacles. Ils vivent plusieurs échecs ou lorsqu'ils réussissent à trouver un emploi, il est insatisfaisant.

Deux obstacles semblent se dresser devant eux. Le premier, saillant dans leur discours, concerne la (non-)reconnaissance de leurs qualifications. Le second, plus subtil et incertain, est celui de leur origine ethnique et de la discrimination dont elle pourrait être l'objet.

#### Être déqualifié

Plusieurs immigrants rencontrés dans le cadre de cette recherche ont l'impression que le marché du travail québécois est difficilement accessible parce que les postes sont (trop souvent) exigeants en capital humain. C'est particulièrement le cas pour les travailleurs fortement scolarisés, qui étaient majoritaires parmi les participants.

Condition minimale pour intégrer le secteur d'emploi correspondant à leur formation, leur qualification doit être reconnue par le gouvernement ou le «système» québécois. Or, la non-reconnaissance institutionnelle de leur diplôme les place dans une position de déqualification formelle. Conséquemment, la scolarité et les formations des travailleurs valent peu, voire rien du tout, pour les employeurs ; ils ne peuvent donc pas les embaucher en vertu de leur diplôme.

Cela entraîne non seulement des difficultés de recherche d'emploi à court terme, mais motive aussi une réorientation du parcours professionnel à plus long terme. Au niveau subjectif, la déqualification contribue à l'émergence de sentiments de dévalorisation. Les participants ont conclu de ces difficultés de recherche d'emploi qu'ils doivent se réorienter vers des métiers plus accessibles, souvent moins exigeants en qualification : des «petits métiers».

J'avais mon diplôme, oui, universitaire bien sûr, que j'ai fait [reconnaître] par des équivalences. On m'avait donné la première année collégiale. Avec ça, je pouvais pas travailler, je pouvais rien faire du tout. [...] Je m'attendais à ce qu'on me donne une année à l'université pour pouvoir avoir mon diplôme. Mais en arrivant ici, là, j'étais déçu. [...] J'étais très choqué. Ça, ça m'avait vraiment bouleversé. [...] J'avais beaucoup regretté. Et moi je pensais vraiment [que c'était] ça qui allait déterminer ma vie ici. Ce diplôme-là. (T12,ingénieur)

Ici, malheureusement [...] les diplômes [étrangers] ne sont pas valorisés. J'ai déjà un diplôme, j'ai étudié à telle université. Ils ne vous croient pas. Ou ils vous croient, mais ne donnent pas la valeur vraiment à ce diplôme. Et vous, ça vous [donne] des petits métiers. (T15, informaticien)

En plus des problèmes de reconnaissance de leurs qualifications, plusieurs travailleurs ont souligné que les employeurs étaient réticents à embaucher des personnes qui n'avaient pas d'«expérience québécoise». Cela place les nouveaux arrivants dans une situation qui n'est pas bien différente de celle des diplômés récents : ils cherchent à développer de l'expérience en décrochant un premier emploi... qu'ils risquent de se voir refusé étant donné qu'ils n'en ont pas. Ce cercle vicieux, qui dévalorise *a priori* l'expérience acquise à l'étranger et, par extension, la valeur de leur travail, entraîne des sentiments d'indignation face à l'absurdité perçue de la chose.

[Même si je le voulais,] j'ai pas travaillé comme camionneur. [...] Ici, pour faire ce métier, tout le monde demande l'expérience. Mais, où tu peux faire l'expérience si [personne t'embauche ?] J'ai essayé d'aller avec un ami. Pour voir pratiquement ce qu'il faut faire dans ce métier. J'ai pas pu aller avec [lui], parce qu'il a parlé avec son employeur et il lui a dit qu'il peut pas prendre une autre personne dans le camion. (T8)

Les compagnies ici, là, exigent de l'expérience québécoise. Alors que nous autres, ce qu'il faut comprendre [...] nous sommes des nouveaux ici. Nous n'avons pas



d'expérience québécoise, nous autres. Mais nous avons l'expérience chez nous et puis nous sommes capables. [...] On voit que nous sommes capables de faire quelque chose, quelque chose qui est vraiment rentable. Alors, [...] quand tu appelles dans une compagnie, pis qu'ils te disent : «Est-ce que tu as une expérience québécoise ?» [...] Tu réponds :] «Non, je n'ai pas d'expérience québécoise dans ce domaine-là. Justement, c'est pourquoi je demande [un emploi].» (T16)

Les obstacles rattachés à la reconnaissance ou la valorisation de la qualification peuvent sans doute expliquer à eux seuls bons nombres de problèmes vécus par les immigrants lors de la recherche d'emploi. Toutefois, plusieurs participants ont l'impression qu'un obstacle encore plus pernicieux est à la source de leurs problèmes : ils soupçonnent être victime de *discrimination* à l'embauche.

### Être discriminé ?

Bien que plusieurs participants aient eu l'impression que la discrimination avait quelque chose à voir avec leurs difficultés de recherche d'emploi, aucun n'a pu pointer de mécanisme d'exclusion clair ou systématique. Pour désigner le phénomène, on emploie plutôt des formules indirectes, qui mettent l'accent sur l'avantage comparatif des Québécois d'origine ou l'ignorance des cultures étrangères. Cet «avantage» fait en sorte que les immigrants doivent faire plus d'effort pour être embauchés, ce qui est assimilé à une forme subtile de discrimination. En d'autres mots, les immigrants ont l'impression d'occuper une position défavorable *a priori* dans la *file d'attente* de l'embauche.

Si tu regardes bien, [...] nous les Noirs, ou tout autre immigrant qui n'est pas aussi Noir, on ne nous favorise pas pour le travail. Y'a quelque part une sorte d'exclusion [...] qui n'est pas tellement visible, mais qui est utilisée ici. [...] Si tu as [de la] chance, tu peux trouver [un emploi]. C'est pas tout le monde qui [exclut de la sorte], mais... Quelque part on le fait. On est bloqués comme ça. [...] Donc, la personne immigrante, qu'est-ce qu'elle va faire? Elle doit tout faire. Pour se distinguer, pour bien faire le travail. Et c'est ça que l'employeur veut, je suppose. (T14)

Cette «pénalité ethnique» ne relèverait toutefois pas systématiquement de sentiments négatifs envers les étrangers. Pour plusieurs participants, la perception négative que les employeurs auraient à leur égard proviendrait plutôt d'une ignorance de leur pays d'origine et de leur réalité.

Les gens ne connaissent pas les immigrants. Ils hésitent à les prendre. C'est une vérité, ça. C'est une vérité. Je veux dire, à compétence égale, le gars, il va aller vers le Québécois. Au moins, il connaît le Québécois. Il sait c'est quoi, comment *dealer* avec un Québécois. (T6)

Ici au Québec, on a tendance à croire que les immigrants ne sont pas formés, ou bien qu'ils ne sont pas capables de grandes choses. [...] Ça serait malheureux si [...] certains employeurs [...] continuent toujours à penser comme ça, comme quoi un immigrant ne peut pas être responsable de quelque chose, de rendre un service. Il y en a même qui vous rencontrent et qui disent : [...] -«Tu parles français ? Je vous ai entendu parler en français. Est-ce que tu parles français ?» Je dis oui. «Tu as appris ça où ?, ils te demandent. Tu es arrivé ici quand ?» -«Je suis arrivé ici il y a trois mois.» -«Et c'est dans trois mois que tu as appris le français ?» Ils croient qu'il n'y a même pas d'école [en Afrique]. Ils croient qu'il y a *une* langue africaine là-bas. (T15)

Si certains travailleurs immigrants rapportent avec certitude une forme de discrimination subtile, mais présente, d'autres ont des propos plus mitigés et incertains à cet endroit. La discrimination apparaît comme une éventualité floue, une explication qu'on aimerait idéalement rejeter, mais qu'on ne peut se résoudre à ignorer complètement.

Chaque fois je me [dis] : «[Ceux] qui sont retenus dans une compagnie, eux là, qu'est-ce qu'ils ont là, de plus que moi ?» [...] Tu vois, ce sont des idées, des questions qu'on se pose souvent. On est tous des nouveaux. Je suis aussi nouveau, comme lui. «Pourquoi moi je ne suis pas retenu ?» Des trucs comme ça. On se pose toutes sortes de questions.

-LPB : Est-ce que tu penses que c'est parce que tu es Noir qu'ils t'engagent pas ?

-T12 : Je ne peux pas dire ça non plus. Je ne peux pas exclure cette option non plus. Donc, même jusqu'à présent je me demande toujours : Mais pourquoi, pourquoi, pourquoi ? Oui. Je sais pas. Pas de réponse. (T12)

La combinaison des obstacles et des échecs rencontrés lors de la recherche d'emploi, et la discrimination perçue par certains mènent les immigrants à repenser le déroulement futur de leur parcours professionnel. Face à l'exclusion ressentie de la part d'une bonne partie du marché du travail québécois, ils en viennent à évaluer les *différentes avenues* qu'il leur reste.

### 3.1.4 Les différentes avenues

Suite aux difficultés de recherche d'emploi vécues par les participants, particulièrement dans leur domaine d'expérience ou de formation, ils se sont retournés vers les avenues restantes. Deux possibilités sont ressorties du discours : l'aide sociale et les emplois peu qualifiés.

#### L'aide sociale

Plusieurs des personnes rencontrées ont touché des prestations d'aide sociale après leur arrivée au Canada. Il s'agit pour elles d'une période de transition vécue avant l'entrée sur le marché du travail québécois, en attendant que leur situation «débloque». C'est également une période pendant laquelle on met les «papiers» en ordre et où on peut rester «bloqué» pendant quelques temps. Au-delà de cette période, recevoir des prestations d'aide sociale est perçu comme une situation de non-intégration que l'on doit quitter.

[Au début], je m'occupais de mes papiers. C'était ma situation [au niveau de mon statut légal] qu'il fallait qui débloque, avant que j'entame le processus de recherche d'emploi. [Ensuite,] j'ai envoyé quelques CV. Pis y'avait pas de réponse. [...] [Pendant ce temps, je recevais] de l'aide sociale. [...] [Je cherchais un emploi parce qu'il fallait que ça débloque. Il fallait faire quelque chose. [...] Ça a pris environ cinq à six mois [pour trouver un emploi.] (T11)

Dans la planification du parcours professionnel, l'aide sociale est plutôt une «non-avenue» qu'une réelle option. À long terme, elle est considérée comme un échec d'intégration au marché du travail, mais également à la société d'accueil. Il faut en sortir le plus rapidement possible, d'une part parce qu'elle ne permet pas de bien vivre et, d'autre part, parce qu'il faut éviter de «tomber dans son piège».

Je ne voudrais pas rester sur le BS. (*sic*) Parce qu'à un certain moment, d'après moi, [tu] risques [...] d'être pris dans un piège où tu ne veux même plus travailler. (T5)

[Au moment de trouver mon emploi en sylviculture], j'avais pas encore trouvé de travail. J'étais sur l'aide sociale. Pis je cherchais le travail partout. Pis c'était pas facile, tu vois. Au début, tu commences d'abord l'intégration (*sic*), à chercher le travail partout, tout ça. Je me disais : «Oh, c'est quoi ça! Je dois passer quatre

mois, cinq mois sans travail ! C'est quoi ?» Quand je voyais tout ça, je me dis : j'ai pas de choix. [...] Je pourrais pas [être] sur l'aide sociale. (T16)

Face à cette «non-avenue», l'autre alternative s'impose : celle de trouver un emploi accessible, exigeant peu de qualifications.

### **Les emplois peu qualifiés**

Quand je suis arrivé, j'ai commencé à chercher du travail. Je me disais : je vais avoir un beau travail, un travail de bureau, tout ça. Mais... C'est pas comme ça que ça marche. [...] Par la suite,] je me disais : «Bon, pas de problèmes, ça me dérange pas du tout. Moi, j'ai encore de la force. Je vais continuer à travailler. [...] À travailler n'importe où.» (T16, comptable)

Butant devant des obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi dans leur domaine de formation, plusieurs des immigrants rencontrés se sont retournés rapidement vers des secteurs offrant des emplois qui requièrent peu de qualifications. De manière générale, il s'agissait d'emploi en «manufactures». Ces emplois posent toutefois problème en ce qu'ils sont en général faiblement rémunérés et peinent à satisfaire les besoins financiers. Ils sont aussi souvent précaires, l'utilisation d'agences de placement de travail temporaire facilitant le renvoi.

J'ai des amis [...] qui sont partis travailler à 11\$/heure. [Ils] ont fait même pas un mois [et m'ont] dit : «Non, c'est pas possible.» Ils ont laissé tomber. [Le travail] à 11\$/heure, c'est une *joke*. (T6)

Quand je voyais tout ça, je me disais : j'ai pas de choix [de trouver un meilleur emploi]. La manufacture, on payait 8\$ par heure. Pis je me disais : est-ce que je peux vivre avec ça ? Impossible. (T16)

Le travail d'usine, ou ,en termes plus généraux, le travail peu qualifié faiblement rémunéré, est considéré lui aussi comme une période transitoire du parcours professionnel, un état à quitter le plus rapidement possible en dénichant un meilleur emploi. Ne pouvant toujours pas intégrer leur secteur de formation, ces travailleurs se sont mis à chercher, parmi les emplois peu qualifiés, ceux qui pourraient rémunérer d'une manière jugée satisfaisante. Si leur situation les empêche de s'accomplir au travail, ils cherchent au moins à s'offrir un confort économique minimal. La solution à ce problème est d'intégrer ce qu'un participant a qualifié de «travail d'immigrants».

Y'a pas de travail. Y'a pas d'autre emploi. Je peux pas avoir un bon emploi avec mon diplôme, avec mon équivalence. Donc, soit je dois aller à l'école... Ou bien continuer à faire un travail de force comme ça : travailler dans le bois, aller dans les mines, travailler dans le pétrole, en Alberta, tout ça. C'est ça normalement le travail des immigrants : ce travail-là, qui demande de la force. (T16)

Quelques mois après leur arrivée, tous les participants n'avaient connu au plus que quelques «petits emplois», le plus souvent instables et au salaire minimum, ou n'avaient pas déniché d'emploi du tout. Dans tous les cas, ils ont continué leur recherche d'emploi afin de trouver un meilleur poste et un filon que pourrait suivre leur parcours professionnel. C'est dans ce contexte que la plupart d'entre eux ont été mis en contact avec le secteur sylvicole.

### 3.1.5 Résumé synthèse : essayer de s'intégrer

Dès leur entrée au pays, les nouveaux arrivants doivent régulariser leur situation légale, au besoin, après quoi ils se mettent à rechercher rapidement un emploi. Pendant ces démarches, leur intégration socioprofessionnelle est au plus bas selon toutes les définitions retenues (minimale, financière, symbolique, subjective). Plusieurs d'entre eux touchent alors des prestations d'aide sociale. Subjectivement, cette période est vécue difficilement (sentiments de dévalorisation, de blocage, etc.).

Pour se sortir de cette situation, une partie d'entre eux vise dès le départ à trouver un emploi dans leur domaine de formation. Cette tentative se termine généralement par un échec et le constat qu'il est difficile, en tant qu'immigrant sans expérience de travail ni de sanction formelle de sa qualification par une institution reconnue, d'intégrer le marché du travail québécois. Une autre partie, ayant reçu des informations les encourageant en ce sens, adopte une stratégie différente et tente plutôt dès le départ de se trouver un *premier* emploi, peu importe leur domaine de formation.

Ces deux groupes se rejoignent éventuellement dans le constat qu'il est difficile de trouver un emploi *satisfaisant*, particulièrement au niveau de la rémunération. Ces difficultés proviendraient simultanément de leur statut d'immigrants, puisque leurs qualifications «pré-migratoires» ne sont pas reconnues, et de leur origine ethnique, qui semblerait, selon certains d'entre eux, alimenter une discrimination à leur égard. Ils vivent

des «pénalités» ethnique et migratoire.<sup>2</sup> Les échecs vécus lors de la recherche d'emploi entraînent chez certains un sentiment d'exclusion sociale et professionnelle.

Lorsqu'ils réussissent à se trouver un emploi, celui-ci répond rarement à leurs besoins financiers perçus, ce qui les incite à être à la recherche constante d'un nouvel emploi. Certains participants sont restés chômeurs jusqu'au moment où ils ont déniché un emploi en sylviculture. Soit ils ne réussissaient pas à en trouver un du tout, soit ils refusaient de travailler dans des conditions qui leur semblaient inacceptables ou qui ont été négativement décrites par leur entourage. Au final, c'est dans un état de faible intégration socioprofessionnelle (objective et subjective) que se trouvaient l'ensemble des participants au moment où ils ont introduit le secteur sylvicole.

---

2. Le terme *pénalité ethnique* est tiré du livre d'Hasmath (2012) et celui de *pénalité migratoire* d'une transposition du concept sur les obstacles causés par la migration.

## 3.2 Trouver un emploi

Dès l'arrivée ici, j'ai commencé [à chercher un travail. ...] Je suis arrivé au milieu de l'été, au mois de juillet. [...] Des fois on me rappelle, on fait l'entrevue téléphonique. Y'a des questions qu'on me demande, je réponds, après y'a pas de suite. Je sais pas ce qui n'a pas marché. [...] J'ai commencé les recherches, [continué] jusqu'à l'été suivant, et j'ai pas trouvé. Je me suis lancé dans la forêt. (T1, statisticien)

### 3.2.1 Contexte

Au moment où ils sont entrés en contact avec le secteur sylvicole, les participants connaissaient des difficultés de recherche d'emploi et faisaient face à peu d'alternatives jugées convenables. Leur (non-)intégration socioprofessionnelle est vécue négativement. Elles cherchent donc une façon de faire «débloquer» leur parcours professionnel.

Parallèlement à cette difficulté de recherche d'emploi, une «niche» se développe dans le secteur sylvicole au tournant années 2000. Certaines entreprises sylvicoles décident à ce moment d'orienter leurs stratégies d'embauche vers certaines communautés culturelles et adoptent des dispositions favorables à leur égard. Cette évolution sera déterminante pour l'évolution du parcours professionnel d'une part importante des immigrants rencontrés.

Leur introduction en sylviculture passe donc par deux conjonctures qui s'alimentent l'une l'autre : d'une part provenant du secteur sylvicole lui-même qui (1) recherche et favorise l'*embauche d'immigrants* ; d'autre part une transmission «organique» de l'information, des contacts et des références au sein des réseaux ethniques, desquels font partie les travailleurs immigrants, ce (2) qui *favorise leur introduction*.

### 3.2.2 Embaucher des immigrants

Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, tel que présenté au chapitre 1, certains entrepreneurs sylvicoles ont adopté des stratégies d'embauche et de recrutement qui visent certaines communautés culturelles, principalement constituées de nouveaux arrivants.

Ce changement de pratique est accompagné par l'adoption de *représentations favorables* à l'égard des immigrants, qui concernent principalement leur disponibilité et leur qualité de «bons travailleurs». Contrairement aux Québécois d'origine, dont la présence

dans le secteur est perçue comme étant déclinante et difficile à maintenir, les immigrants seraient disponibles pour combler les postes vacants. Un employeur mentionnait à cet égard qu'il «pourrai[t] en engager 3000 aujourd'hui». (E1)

Ça grossit pu, la main-d'œuvre québécoise. Elle est gélée, là. Fa' que mettons, t'en as dix. Bin tu peux pas aller en chercher un onzième. Ton onzième là, faut que ça soit... L'excédent, c'est de la main-d'œuvre étrangère. (E3)

En plus d'être disponibles, les immigrants seraient des «bons travailleurs». Pour plusieurs entrepreneurs, l'embauche d'une personne immigrante est ainsi gage de *qualité* et d'*implication au travail*. La construction de cette représentation s'inscrit dans certains cas dans un processus d'ethnicisation des caractéristiques des travailleurs. Ces derniers sont d'ailleurs généralement conscients de cet «avantage ethnique».

Je vais te dire, le cuisinier m'a bin résumé la situation. Il dit : "Les Québécois, à 3 heures, ils veulent souper pis sont lavés. Pis les immigrés, y'arrivent à 5 heures pis y soupent, mais y'ont pas eu le temps de prendre leur douche, eux-autres, i' 'a prennent après. Eux-autres c'est ça : ça travaille. Tu comprends tu ? Sont là pour travailler. (E3)

Les Roumains, là, c'était des vaillants. C'était des travailleurs. Tu leur donnes une *patch*, ils disent pas un mot, ils avancent là-dedans, pis ça avance. Ça clanche, pis ça travaille fort. (E4)

Si tu dis que tu es Africain, en général, [l'employeur] dit : «Ok, bon, viens-t'en. T'as ta débroussailleuse?» «Oui oui». Donc y'a pas de complications. Ils savent que tu produis. Que tu viennes de l'Afrique de l'Ouest, pis Européen de l'Est, [...] les *boss* savent que ces gens, ça produit. (T6)

Motivés par ces représentations positives, certains entrepreneurs planifient leur recrutement de main-d'œuvre en ciblant les personnes immigrantes, notamment en faisant appel à des publicités dans des journaux ethniques et en ayant recours à la référence à l'interne, le «pistonnage». Les employés d'origine étrangère servent alors d'intermédiaires. Cette stratégie a comme principaux avantages d'être efficace et d'assurer la qualité des travailleurs embauchés.

Souvent, comme en débroussaillage, si j'en ai deux qui partent, [...] bin des fois, moi, dans ceux que j'avais, y'en a un qui m'appelle pis qui dit : «Hey, moi j'ai trois de mes *chums* qui embarqueraient.» T'sais les Roumains, ça se parle toutes. C'est



un réseau, là. Fa'que eux autres y'ont tout le temps des *chums* qui le font ailleurs dans d'autres compagnies, pis qui aimeraient ça travailler ensemble. Faque t'sais, j'ai jamais eu beaucoup de misère à trouver du monde. (E4)

Quand on sait que quelqu'un qui travaille chez nous nous réfère, [...] soit un de ses amis, soit une parenté, on saisit bien que la personne [...] met quand même son nom en jeu. Habituellement, les références sont bonnes, là. (E5)

La publicité, quant à elle, permet d'élargir le bassin de candidats potentiels. Dans le cas des entreprises sylvicoles, la publicité vise principalement deux groupes : les étudiant-e-s et les immigrant-e-s. Certaines entreprises font même affaire avec un centre communautaire africain, le *Centre Afrika*, pour tenir des séances d'information.

Nous autres, on faisait des tournées, là. [Pour] le reboisement, on allait dans les universités. Pis [pour] le débroussaillage, bin on allait à Montréal. [...] À Montréal on faisait des séances d'information. [...] On va dans [la] main-d'œuvre, dans la main-d'œuvre, la main-d'œuvre... [...] Sont pas nés au Canada, mais... y parlent français, là, bin comme faut. [...] Pis ça, y'en a beaucoup à Montréal. Fa'que on fait ça [la publicité] dans les journaux russes, dans les journaux africains. (*sic*) On court après le monde de ça. [...] On *focus* pour se trouver de la main-d'œuvre là-dedans. (E3)

Parmi les pratiques d'embauche de travailleurs immigrants, on peut identifier deux cas de figure entre les entreprises : certaines ont fait de l'embauche d'immigrants un modèle d'affaire - les immigrants représentent alors une forte partie de leur main-d'œuvre -, alors que d'autres en embauchent moins et de manière un peu plus «contingente», c'est-à-dire qui ne vise pas activement les immigrants. Elles profitent toutefois autant des «avantages» attribués à leur présence, comme le fait qu'ils sont de bons travailleurs, des «vaillants» (E4) et qu'ils sont efficaces pour assurer le bon fonctionnement de la référence à l'interne.

De manière générale, on en conclut que les représentations positives et l'orientation des stratégies de recrutement visant les immigrants ont créé un contexte favorable à leur introduction dans le secteur sylvicole.

### 3.2.3 Se faire introduire

Y'avait un ami africain, là, comme moi - moi, je suis d'origine africaine - il m'a dit : «Écoute, y'a un travail ici... L'été là, si tu veux travailler, nous on travaille dans la forêt.» (T6)

Tous les participants rencontrés ont affirmé avoir intégré la sylviculture après avoir entendu parler de ce travail par un ami. De plus, dans tous les cas sauf un, cet ami faisait partie de la communauté culturelle (ou «ethnique») des participants. Considérant que ces travailleurs ont différentes origines et travaillent dans des entreprises basées dans différentes régions, force est de constater que l'introduction des immigrants à la sylviculture est fortement canalisée par l'appartenance à un *réseau social ethnique*. Les institutions communautaires participent également à ce processus.

Les compagnies forestières viennent à Montréal tenir des réunions de recrutement. Ils quittent [l]es régions forestières [et] viennent à Montréal, là où il y a beaucoup de main-d'œuvre. Ils organisent des réunions, et pis s'ils sont intéressés, ils appliquent. [Les employeurs] viennent avec les fiches d'application. [...] Il y a des amis qui m'ont parlé de ça. Ils m'ont donné la date de réunion. Je suis allé. J'ai appliqué dans une compagnie [et j'ai été pris.] (Travailleur)

Le réseau social ne transmet pas seulement l'information concernant le secteur, il la formate aussi. Ce formatage influence la perception et la prise de décision des travailleurs de postuler pour un emploi sylvicole. D'abord, pour reprendre une analyse de Béji et Pellerin (2010), les membres de la communauté ethnique sont généralement perçus comme des personnes de confiance. L'information qu'ils transmettent est donc interprétée comme étant plus crédible. Si un membre de la communauté a lui aussi connu des difficultés d'intégration socioprofessionnelle, on suppose qu'il sait de quoi il parle. S'il occupe un emploi et invite à faire de même, son interlocuteur risque davantage de croire qu'il s'agit d'une opportunité intéressante.

Ensuite, le contenu du message transmis est formaté de manière à toucher l'essentiel des préoccupations des travailleurs immigrants : le travail sylvicole, c'est accessible et payant.

[C'est] un Roumain qui m'a ramené [là-bas.] C'est comme ça que ça marche entre les gangs, entre les Roumains. [...] Il a travaillé au Lac-St-Jean pis [il m'a] dit : «C'est payant [et] tu travailles dans la nature.» (T9)

Au fil des ans, les Africains se sont embarqués. Les gens se parlent : «Moi je fais mon argent là-bas, pourquoi toi tu traines ici ? Dans la manufacture tu gagnes 10\$. Nous là-bas on fait le minimum que tu peux faire par jour, si tu veux, c'est 20\$ l'heure.» (T10)

Moi, [mes] études c'est pas fort. Je ne peux pas travailler ici... Je peux travailler ici, mais je peux pas gagner [assez d'argent avec le] travail que je peux faire. Ils [mes compatriotes] ont dit que si j'allais dans les forêts, ça demande pas beaucoup d'expérience. [...] Je peux travailler là-bas. (T3)

Pour ces immigrants en recherche d'emploi, la comparaison avec les alternatives ne faisait aucun doute : il s'agissait d'une opportunité à ne pas manquer. Bien sûr, il faut avoir le «profil» de l'emploi, soit principalement être en bonne forme, puisque le travail sylvicole est difficile, physique, répétitif et intensif. Malgré cette difficulté, contrairement aux autres emplois peu qualifiés auxquels ils pourraient avoir accès, celui-ci leur permettait de répondre de manière satisfaisante à leurs besoins immédiats.<sup>3</sup> Pour plusieurs d'entre eux (12 sur 16), ces besoins étaient rattachés à ceux de leur famille.

J'avais des amis avec qui on parlait souvent : du travail, à propos de la vie d'ici, ainsi de suite. Et pis arrivé ici, c'était au mois d'avril, ils m'ont parlé du travail dans la forêt. Pis moi, comme j'avais aucune autre chose à faire... On disait d'abord : «Pour trouver du travail ici, il faut étudier.» Et pis moi, me lancer dans les études alors que je viens directement d'arriver ici, c'était vraiment difficile. Et pis comme j'avais une famille au pays, je devais chercher de l'argent pour les aider à vivre. (T14)

Après avoir entendu parlé de la sylviculture et déterminé qu'il s'agissait d'une option intéressante, les participants ont postulé auprès des entreprises. Dans plusieurs cas, il s'agissait de références à l'interne, ce qui non seulement motive l'employeur à embaucher la nouvelle recrue, mais en plus leur assurait un accompagnement, un «parrainage», de la part des anciens.

En tout et pour tout, ce processus d'insertion des nouveaux arrivants au secteur sylvicole se déroule relativement rapidement, surtout considérant la période durant laquelle plusieurs d'entre eux doivent attendre l'émission d'un permis de travail. À l'exception de trois participants qui ont connu un séjour prolongé au sein d'autres

---

3. Rappelons-nous que le salaire hebdomadaire médian des débroussailleurs et des reboiseurs environne 900 et 800 dollars, pour une saison dont la durée varie entre 16 et 24 semaines. Voir chapitre 1, page 26 pour plus de détails

secteurs d'emploi, les immigrants rencontrés ont introduit le secteur à l'intérieur d'un délai d'un an (10 sur 16) ou de deux ans (3 sur 16) suite à leur arrivée. La conjonction des stratégies d'embauche et de la transmission de l'information au sein des réseaux sociaux a ainsi permis de canaliser rapidement ces immigrants vers le secteur sylvicole.

### 3.2.4 Résumé synthèse : un pas vers l'intégration

L'introduction à la sylviculture permet, dans la perspective des immigrants rencontrés, d'intégrer le marché du travail québécois de manière avantageuse par rapport aux autres opportunités rencontrées. Comme le montre le tableau 3.2 (page 69), pour plusieurs d'entre eux (8 sur 16), le travail sylvicole a été leur premier emploi québécois : une voie de sortie du non-emploi, une porte d'entrée de leur parcours professionnel, une «première» intégration.

Pour tous, cette décision est justifiée par le désir d'améliorer leur intégration socio-professionnelle, que ce soit d'un point de vue économique (la rémunération est perçue comme avantageuse), appréciatif (l'emploi est référé et «vanté» par les compatriotes) et symbolique (il est plus valorisant que le non-emploi).

Finalement, à la fois les relations entretenues au sein de réseaux sociaux ethniques et les représentations positives tenues à leur égard par les employeurs font en sorte que l'ethnicité joue ici en leur faveur, contrairement à ce qu'ils ont vécu lors de leur recherche d'emploi. Elle agit comme un facteur positif d'insertion en emploi plutôt que d'exclusion.

Toutefois, puisqu'elle a joué un rôle central dans leur canalisation vers le secteur sylvicole, la question de l'ethnicité traversera également la manière dont les immigrants «occupent l'emploi» et le sens qu'ils lui attribuent.

## 3.3 Occuper l'emploi

J'ai une maison à payer, j'ai deux enfants, je peux pas travailler pour 10[\$/heure]. Comprends-tu? [...] Tu fais rien là, avec ça. Tu es mort. [Puisque j'ai] de l'expérience [...] je peux faire mon salaire. J'ai pas de casse-tête [à] travailler pour rien, juste pour avoir du travail. (T9)

### 3.3.1 Contexte

Une fois leur candidature soumise et acceptée, les nouvelles recrues sont formées au sein de l'entreprise lors de leur première saison, que ce soit par le programme gouvernemental MFOR ou par un collègue expérimenté. L'objectif visé est d'assurer un minimum de qualité et de productivité dès le départ, puisqu'autant la rémunération que la conformité technique des travaux en dépendent. Au gré des saisons, les travailleurs gagnent de l'expérience. Ils voient ainsi leur productivité - et leur salaire - augmenter. Après quelques saisons, le travail devient «payant», comme il leur avait été promis.<sup>4</sup>

En plus de l'apprentissage et du perfectionnement des aspects techniques du métier, «occuper l'emploi» sylvicole exige des travailleurs (1) d'adopter un certain *mode de vie*. Il a des répercussions importantes sur d'autres sphères de leur vie, mais ils réussissent souvent à s'y accommoder.

Bien que tous les travailleurs (c.-a-d. incluant les Québécois d'origine) doivent adopter ce mode de vie, les immigrants connaissent certaines réalités propres qui concernent (2) la *question de l'ethnicité*. Celle-ci joue un rôle dans l'organisation du milieu de travail et des relations interpersonnelles. Elle teinte également l'interprétation que font certains immigrants de leur présence dans le secteur.

Finalement, bien que plusieurs travailleurs y restent pendant plusieurs saisons, l'occupation de l'emploi sylvicole ne va pas de soi mais fait plutôt l'objet (3) d'une *évaluation continue*. Ils «négocient» alors leurs contraintes personnelles, leurs (in)satisfactions face à l'emploi et leur projet de carrière.

---

4. En plus de leur salaire hebdomadaire qui oscille entre environ 700 et 1000\$ (Voir chapitre 1, page 26), plusieurs d'entre eux sont éligibles aux prestations d'assurance-emploi entre les saisons, ce qui est nettement supérieur à ce que leur permettrait de toucher un emploi au salaire minimum.

### 3.3.2 Un mode de vie sylvicole

La sylviculture ne fournit pas seulement un emploi. Elle est également accompagnée d'un mode de vie bâti autour de lui. Certaines de ses modalités sont nécessaires, alors que d'autres sont facultatives, mais aident à l'apprécier davantage. Son adoption a des conséquences importantes sur les autres sphères de la vie des travailleurs. Certains aspects sont vécus positivement, comme ceux qui ont trait au milieu de travail, alors que d'autres sont plus difficiles, principalement en ce qui concerne la famille. Une fois qu'ils y sont habitués, son abandon peut constituer une difficulté au moment de quitter le secteur.<sup>5</sup>

Trois éléments constituent le noyau de ce mode de vie : la saisonnalité, l'auto-détermination du travail et le développement d'une communauté dans un contexte d'isolement.

#### Saisonnalité

Le plus évident des éléments du mode de vie sylvicole concerne son horaire atypique. Les journées et les semaines sont intensives et la tâche saisonnière. Cette saisonnalité est étroitement associée au régime d'assurance-emploi. Le modèle d'affaire de la sylviculture, comme celui de plusieurs autres secteurs économiques saisonniers, dépend de la possibilité pour les travailleurs de recevoir des prestations pendant l'hiver, la «saison morte». Pour la plupart des participants rencontrés, la saisonnalité constitue une facette importante de la vie d'un travailleur sylvicole.

Nous, les travailleurs sylvicoles, on est vraiment [...] des marginaux parce que franchement, c'est vrai qu'on travaille quatre mois dans l'année, mais c'est vraiment une job de douze mois [qui] est condensée en quatre mois. Quelqu'un qui travaille dans le bois, après il tombe sur le chômage. [Si] après on lui met la pression, un ou deux mois après, [pour aller travailler, c'est ne pas comprendre qu'il] se prépare pour l'année prochaine. (T7)

Le chômage hivernal libère les travailleurs pour vaquer à d'autres occupations, ce qui constitue un avantage considérable à leurs yeux : sentiment de liberté, possibilité d'entreprendre d'autres projets, être présent pour la famille, etc. Pour ceux qui ont accès à ces prestations, l'assurance-emploi agit plutôt de complément de revenu que comme outil de protection face à l'incertitude et au risque de non-emploi. Il constitue ainsi, pour plusieurs travailleurs, un élément important des conditions de travail sylvicoles.

---

5. Voir la section 3.4.3, page 112.

Ça me permet [...] de faire tout ce qu'on peut faire, n'importe quoi. [Sur le chômage], on peut voyager, on peut s'occuper des autres affaires, on peut s'occuper des enfants. Enfin, on peut faire beaucoup de choses au chômage. C'est ça qui est important dans ce travail. (T12)

À l'opposé, l'activité de travail elle-même contraint les travailleurs à rester «dans le bois» pendant de longues périodes consécutives. L'éloignement de la famille, pour ceux qui en ont une, est à ce moment vécu difficilement.

Après quatre semaines de travail, je m'organise pour aller les voir pendant trois ou quatre jours, puis je reviens. [...] Mais c'est vrai qu'ils me manquent beaucoup. Ils me manquent beaucoup. (T15)

Le mode de vie sylvicole est organisé en deux saisons fort différentes, dont l'appréciation est variable et pas toujours univoque. Chose certaine, il force les travailleurs à organiser leur horaire de manière atypique.

### **Auto-détermination**

Un autre aspect important du mode de vie sylvicole concerne le mode de rémunération à la production. Celui-ci a comme conséquence de récompenser directement l'effort consenti, du moins comme le perçoivent les travailleurs. Il leur donne de plus l'impression de se réapproprier une liberté d'action, un pouvoir d'agir. Les anglophones parleraient d'*empowerment* ; on peut parler dans la langue de Miron d'«empuissancement» et d'émancipation, notamment face au patron et à la hiérarchie classique de l'entreprise. Le travail à la productivité donne aux travailleurs non seulement une auto-détermination quant à leur vitesse de travail, mais aussi sur leur horaire. Il s'agit d'une caractéristique appréciée qui ne se retrouve pas nécessairement dans d'autres contextes de leur vie et qui seraient difficiles à trouver dans d'autres emplois, particulièrement peu qualifiés.

Ce que j'[apprécie du débroussaillage] : c'est un travail autonome. [...] À la fin, on vient te dire : «La qualité est bonne ou n'est pas bonne.» Mais, dans le fond, c'est toi qui gères ton temps. Tu te gères toi-même. [...] C'est la détermination personnelle. Si tu es vraiment déterminé, si tu es courageux, [de l']argent, oui, tu peux en faire. Ça dépend de [la] détermination [...] C'est pas comme dans la manufacture, où tu es tout le temps avec quelqu'un qui va te dire : «Faut faire vite, faut faire vite». (T11)

[Dans] la manufacture, il y a un superviseur qui est derrière vous, là ! [...] Tu dois plaire ton *boss*, là. Il regarde ce que t'as fait, si tu as bien [travaillé. ...] «Envoye, envoye, envoye ! Pousse, pousse, pousse !» Mais ici, il n'y a personne. C'est toi qui vient avec ta machine. Tu allumes ta machine et tu commences à couper. (T13)

La rémunération individualisée et à la pièce n'implique pas pour autant que les travailleurs sont atomisés au sein de l'entreprise. Au contraire, face aux difficultés rencontrées, les travailleurs développent une solidarité.

### **Communauté et fraternité**

Un dernier aspect important du mode de vie sylvicole concerne le développement d'une vie communautaire et d'une fraternité entre travailleurs. Cette fraternité tire ses racines dans la «nécessité» du contexte de travail, c'est-à-dire l'interdépendance causée par l'isolement dans la forêt. Sans cette fraternité et l'entraide qui en découle, le procès de production lui-même risque d'être affecté, par exemple lors d'un bris d'équipement, suite à une blessure ou, moins dramatiquement, lorsqu'un ours mange le repas d'un travailleur.<sup>6</sup>

Nous [sommes] venus pour travailler, on n'est pas venu pour faire bagarre. [...] On veut pas de risque. Si on travaille ensemble, [... on est] comme une famille, tu vois ? On doit se souder. [...] Si y'a bagarre ou quelque chose, c'est qui qui va aider qui, maintenant ? (T3)

Les travailleurs bénéficient, et donc tentent, d'entretenir de bonnes relations avec les autres, puisqu'ils seront toujours les premiers répondants face à un besoin ou un danger. Ils sont également solidaires face à leurs conditions de travail et leur situation commune.

Cette solidarité a permis jusqu'à l'organisation de ce que les travailleurs qualifient de «grève». Ces grèves sont principalement organisées lorsque le prix à la pièce est jugé comme ne correspondant pas à l'état du «terrain» ; lorsqu'il est «sale» (en mauvais état), l'effort consenti est supérieure. Leur isolement, leur nombre et l'incapacité qui en découle pour les employeurs de les remplacer, ce qu'ils pourraient techniquement faire mais qui est pratiquement impossible à court terme, leur donne un rapport de force qui leur permet d'améliorer leur condition de travail.

---

6. Il s'agit en effet d'un phénomène relativement fréquent.



J'avais vu chez le même employeur, avec qui je travaille [...] ça s'est passé. Il y a un jour qu'ils n'ont pas travaillé, à peu près deux jours. Parce que c'était trop pourri. Ils disaient : «Non, ça c'est [inacceptable]» C'est comme s'ils avaient eu l'information de combien [l'employeur] a eu par hectare, et combien il donne à eux. [Ça s'est] organisé et il a été forcé d'ajouter au moins quelque chose. (T10)

En établissant une relation de fraternité et en se servant judicieusement des leviers fournis par leur contexte particulier, les travailleurs réussissent ainsi à négocier à la hausse leur rémunération et à se prémunir de l'appétit des employeurs au moment de se séparer la tarte, si l'échange est jugé injuste. Bien que cette pratique relève davantage de l'exception que du fonctionnement régulier des entreprises, sa potentialité agit de manière passive comme facteur de protection de leurs conditions.

### **3.3.3 L'ethnicité au travail**

Si tous les travailleurs sylvicoles (c'est-à-dire incluant les Québécois d'origine) doivent adopter ce «mode de vie», les immigrants connaissent certaines réalités propres qui sont directement liées à leur ethnicité. Parallèlement à une «fraternité universelle» qui se développe, telle que décrite ci-haut, la question de l'ethnicité s'immisce (1) dans l'organisation des camps et des entreprises et (2) dans les relations de travail.

#### **L'organisation ethnique des camps et des entreprises**

Au sein des entreprises, les immigrants ne sont pas seulement considérés comme des personnes particulièrement disposées à travailler en sylviculture ; ils forment une autre «catégorie» de travailleurs. Cette distinction, qui leur offre par ailleurs une position avantageuse lors de l'embauche, s'observe aussi dans le fonctionnement des entreprises et l'organisation des lieux de travail.

On entend par «organisation ethnique» les variations de configurations des lieux de travail suivant des lignes d'appartenances ethniques. Il est important de noter que cette organisation, bien qu'elle le soit parfois, n'est pas nécessairement le fruit de réflexions ou de décisions explicites de la part des employeurs ou des travailleurs. Autrement dit, il est possible qu'elle soit un «donné» plutôt qu'un «visé», une conséquence indirecte, non-intentionnelle.

Une telle organisation ethnique a pu être observée sous trois formes : une différence dans l'*horaire de travail*, la présence de *regroupements culturels* sur les camps forestiers et une *segmentation des postes* au sein des entreprises.

D'abord, l'horaire de travail des travailleurs sylvicoles immigrants, au sein des entreprises qui en embauchent beaucoup, est plus intensif que celui des travailleurs québécois d'origine. Plutôt que de travailler environ quatre jours par semaine et de retourner à la maison les autres jours, les immigrants travaillent jusqu'à 10 jours de suite. L'instauration d'un tel «horaire immigrant» serait le fruit d'une volonté des travailleurs eux-mêmes plutôt qu'une directive des employeurs. Ces horaires permettraient d'accommoder les immigrants, puisqu'ils habitent principalement dans la région de Montréal, contrairement aux Québécois d'origine qui habitent souvent plus près des camps forestiers. Ces employeurs résumant ainsi la situation :

L'Africain qui vient de Montréal, là, y'est pas intéressé à prendre l'autobus [...] à toutes les semaines pour venir travailler. Fa'que, moi, en ouvrant sept sur sept, j'en ai qui arrivent au mois de mai, pis qui repartent au mois d'octobre pis qui ont été une [seule] fois dans l'été à Montréal. [...] T'sais, y'en a [des immigrants] qui font du 5-2 (*5 jours-2 jours*), [ceux] qui sont pas loin de chez nous. Parce que y'en a qui sont établis [dans la ville près d'ici]. Y'en a peut-être cinq, six qui sont établis [près d'ici]. Fa'que eux-autres, ils font du 5-2. Pis y'en a qui font du 10-4. Mais y'en a qui sont là toute l'année. Pis y'en a qui prennent [une pause] un dimanche de temps en temps. (Pause) Fa'que... j'en ai de toutes les modèles!  
(E1)

Les travailleurs québécois, ils viennent travailler quatre jours, ils descendent le jeudi soir et s'en retournent la fin de semaine avec leur famille. Eux-autres [les immigrants] sont plus six jours par semaine. Parce que moi je veux pas qu'ils travaillent le dimanche. Ils voulaient travailler le dimanche, mais nous autres on n'a pas voulu. Ils se reposent le dimanche, ils travaillent six jours et après un mois, ils repartent une semaine. Ils vont retrouver leur famille, pis ils prennent une semaine de vacances. Pis ils reviennent. La différence [entre les Québécois et les immigrants], c'est un peu ça : c'est [...] l'horaire. (E5)

L'organisation ethnique des lieux de travail a aussi pu être observée dans la configuration des dortoirs. Ceux-ci avaient tendance à être organisés autour de l'origine ethnique ou nationale, les personnes provenant d'un même pays ayant plus de chances de se retrouver au sein du même bloc de chambres. Conséquemment, les immigrants se trouvaient parfois à occuper des dortoirs différents des Québécois d'origine. Dans certains cas, cette organisation était «spontanée», c'est-à-dire qu'elle était le fruit de la décisions des travailleurs, alors que dans d'autres, il s'agit d'une directive plus ou moins claire en ce sens. L'objectif est d'assurer un bon fonctionnement des lieux de travail

et son fondement serait, aux yeux des participants, foncièrement pratique. Il s'agit de diminuer les «conflits inutiles» issus des contacts interculturels, comme le résume ce participant qui s'est penché sur la question :

[S'il] y'a des problèmes, c'est mieux que ceux qui se connaissent, ils soient ensemble, pour éviter des conflits inutiles. Donc tu vas dire : Ok, toi, [...] Québécois de la région, t'as jamais vécu avec un Africain, [...] un Québécois d'origine africaine. Donc, au lieu que je te mette dans une chambre avec quelqu'un que tu ne connais pas, c'est mieux [de vous séparer]. Vous allez partager la bouffe [à la cafétéria ...], vous travaillez sur le même terrain, mais [...] y'a des petites choses, vraiment... Tu peux pas répartir [les chambres] de la même façon. (T11)

Finalement, l'organisation ethnique des entreprises sylvicoles s'observe par une attribution différenciée des postes. Chez les entreprises qui embauchent une part importante de personnes immigrantes, les postes stables (administration, contremaîtres, etc.) ont tendance à être attribués à des natifs, alors que les postes instables (ouvriers manuels), qui sont majoritaires, appartiennent surtout à des «immigrants». Le roulement des postes d'ouvriers est très élevé, contrairement à celui des autres postes, et ils ne font l'objet d'aucune garantie d'emploi.

C'est sûr que dans mon *staff*, c'est tous des Québécois. T'sais, mes contremaîtres, mes superviseurs, mes techniciens, mon ingénieur pis moi, on est tous des... mes secrétaires, c'est tous des Québécois de souche. On est à peu près une vingtaine. Mais j'engage peut-être 80-90 débroussilleurs. Je vais même jusqu'à 120-125, pis des années 150. Fa' que là-dessus, t'as un bon 80% c'est de l'importé. (E1)

L'interprétation de cette segmentation ethnique des postes appelle à la nuance. D'abord, il est possible qu'elle soit davantage le fruit d'une inertie structurelle que celui de décisions orientées en fonction de l'ethnicité. Les personnes immigrantes ayant intégré le secteur seulement récemment, il est possible que les postes hiérarchiquement supérieurs aient tous été remplis par les cohortes précédentes, constituées essentiellement de Québécois d'origine. Pour conclure à la présence d'une tendance, il faudrait évaluer dans quelques années la répartition des personnes immigrantes au sein des entreprises et dans le secteur en général.

Ensuite, elle pourrait s'expliquer en partie par la volonté des travailleurs immigrants de ne pas occuper d'autres postes au sein des entreprises. Certains participants ont en effet mentionné avoir refusé (ou qu'ils refuseraient) un poste de supervision au

sein des entreprises, pour diverses raisons. Aucun n'a mentionné viser de tels postes au sein des entreprises qui les embauchent.<sup>7</sup>

Une fois ces nuances apportées, il n'en demeure pas moins que la configuration de certaines entreprises suivie en ce moment une ligne de division ethnique marquée.

## L'ethnicité dans les relations de travail

Parallèlement à l'organisation des lieux de travail, l'ethnicité peut aussi jouer un rôle dans les relations avec les patrons et avec les collègues.

Inspirée des observations faites auprès de travailleurs ethnicisés dans le secteur maraîcher<sup>8</sup> (Bélanger et Candiz, 2014; Basok, 2002), l'hypothèse de départ concernant les relations entre employeurs et travailleurs était que ces derniers vivraient *en tant qu'immigrants* des relations différentes de celles des travailleurs natifs.

La réponse à cette hypothèse sera brève. Puisque la plupart des employeurs rencontrés attribuaient des qualificatifs ethnicisés à leurs travailleurs, cela laissait présager que ces derniers percevraient une différence de traitement ou d'attitude à leur endroit et qu'ils verraient leur relation de travail affectée en conséquence. L'utilisation de termes comme «importé», «les Africains» ou «les Roumains» par les employeurs pour désigner les travailleurs immigrants pouvait laisser entendre que la question de l'ethnicité imprégnerait fortement ces relations. Or, il n'en est rien. Il ne semble pas, dans la perception des participants, que les employeurs ou les cadres agissent à leur égard de manière significativement différente qu'avec les travailleurs Québécois d'origine.

L'explication de l'absence de différence de traitement ou de discrimination en fonction de l'ethnicité tirerait ses racines dans la rémunération à la productivité. Étant donné que la structure des entreprises sylvicoles est fondée sur le rendement des travailleurs, toute discrimination ethnique risquerait d'être improductive.

Au niveau des chefs, non, y'avait jamais de différenciation [ou de] discrimination. Moi j'ai vu de la discrimination au niveau de la production du travail, c'est-à-dire si tu es un bon travailleur ou pas, indépendamment de ta couleur, là. T'sais, des fois un gars qui travaille bien, on le privilégie un petit peu. On lui donne de bons

---

7. Voir la section 3.4, page 112.

8. À la différence des travailleurs sylvicoles, les travailleurs agricoles reçoivent un permis de séjour et de travail temporaires et vivent une situation politique, sociale et juridique plus précaire. Malgré que leur présence au Canada soit encadrée par un contexte bien différent, ils ont en commun le fait que l'ethnicité joue un rôle important au moment de l'embauche, qu'ils sont logés sur leur lieu de travail et que les liens avec leurs supérieurs dépassent donc la seule activité de travail.

terrains. [...] «C'est un bon, il est sérieux, on peut compter sur lui.» [Il y a cette discrimination, parfois], mais pas au niveau des races. (*sic*) (T7)

Bien que la plupart des travailleurs aient quelque chose à redire concernant leur relation à l'entreprise et aux patrons, ce n'est jamais par rapport à la question de l'ethnicité. Les problèmes soulevés par les travailleurs concernent principalement le calcul de la paye, l'attribution du terrain à traiter ou l'évaluation de son état (qui détermine par la suite le salaire). Au contraire, c'est principalement au niveau relationnel que les travailleurs ont des bons mots à l'égard de leurs employeurs, qui seraient présents, à l'écoute, cordiaux, accommodants, etc.

S'il y a des relations sur les camps forestiers où la question de l'ethnicité se fait sentir, c'est plutôt dans celles *entre travailleurs*. Même si d'un côté les travailleurs développent entre eux une «fraternité» en ce qui concerne le procès de production et les «terrains» où il se déroule, les relations sur le camp de travail ont tendance à davantage s'aligner sur l'origine ethnique.

Étant donné que la canalisation de travailleurs au sein de certaines entreprises sylvicoles est fortement liée à l'appartenance à une communauté culturelle, il n'est pas étonnant que la vie sociale s'y développe autour d'elle. Pour plusieurs travailleurs, cette configuration relationnelle serait tout simplement «naturelle».

C'est sûr que si y'a des Africains, [ils] se tiennent entre eux, naturellement. [...] Les Africains d'un même pays ont tendance à se tenir entre eux, parce qu'ils parlent déjà la même langue. Ils se tiennent entre eux, puis les Québécois se tiennent entre eux, et puis les Ukrainiens entre eux. [...] C'est sûr qu'il y a un certain communautarisme. (T6)

Ce «communautarisme» n'entraîne toutefois pas une «séparation» des travailleurs. Les relations sont généralement décrites comme bonnes. L'ethnicité aurait surtout tendance à orienter les préférences relationnelles des travailleurs immigrants plutôt que de créer des lignes de scission étanches.

-T16 : C'est pas une séparation comme tel. Tu sais, ici, nous sommes des Africains, nous autres. Mais l'Afrique, c'est grand. [...] Chaque pays a sa culture et a ses mœurs. Donc, nous par exemple, nous venons du Burundi. Donc, des fois tu [me] trouveras sur la table des Burundais. Pourquoi? Nous parlons dans notre dialecte, notre langue. Pis les autres, là, les Africains de l'Ouest, ils sont là, ils parlent leur langue. [...] Mais tout le monde a une langue commune : c'est le français, là. On

parle le français ici, tu comprends ? [...] Y'a des Burundais ici, y'a des Congolais. Là-bas, y'a des Québécois aussi qui habitent seuls. Ce dortoir-là à côté.  
-LPB : Pis ça se passe bien les relations ?  
-T16 : Oui oui oui oui. Vraiment. Ça se passe vraiment bien. [Il y a] beaucoup de jours [où] c'est vraiment excellent.

Si les interactions entre les immigrants de différentes origines sont fréquentes et diversifiées, il semble toutefois que ce soit plutôt rare entre les immigrants et les Québécois d'origine. L'absence de relations entre Québécois et immigrants découle, pour certains travailleurs, de la présence d'une «barrière». Les rapports sont cordiaux, sans plus, mais les rapprochements sont rares et considérés comme difficiles.

[Avec les Québécois], y'a comme une barrière. [...] C'est vrai, on est dans les mêmes dortoirs [qu'eux] mais... même le bonjour on ne se le dit pas. Mais c'est pas qu'on a des problèmes avec eux, ou eux des problèmes avec nous. [...] C'est vraiment difficile ; on n'a pas vraiment de relation, il n'y a pas de complicité entre eux et nous. [...] C'est juste comme ça, je ne sais pas comment expliquer. [Il n'y a] aucune tension. Aucune, vraiment. [Il n'y a] jamais eu de problème entre les Québécois et nous. Jamais jamais. Mais seulement, on n'est pas en complicité. C'est juste ça. (T12)

---

L'ethnicité joue certainement un rôle pour les travailleurs immigrants dans l'occupation de l'emploi sylvicole, mais concerne surtout des aspects extérieurs au procès de production, au contrat de travail et à l'emploi en lui-même. Elle n'est pas perçue comme une question bien importante.

Les conditions de travail des immigrants ne sont pas rapportées comme étant modulées en fonction de l'ethnicité. Les différences observées (comme l'horaire) seraient plutôt des réponses à des volontés variables des travailleurs. Leur position au sein de ces entreprises est, de leur point de vue, ni plus ni moins stable ou avantageuse que celle des Québécois d'origine. Comme pour eux, elle dépend de leur productivité.

Ce sont plutôt les relations sociales avec les collègues qui seraient teintées par l'origine ethnique et non pas les relations de travail avec les employeurs. Cette situation n'est toutefois pas perçue comme étant vraiment problématique ni ne mènerait à des tensions ou des problèmes relationnels. Au contraire, elle vise même à les aplâner. Le message envoyé par les travailleurs fait plutôt état du sentiment d'appartenir

à une grande «famille», dont ils seraient plus ou moins proches des autres membres. Seul bémol : certains travailleurs apprécieraient que leurs relations avec des Québécois d'origine soient plus développées, bien qu'elles ne soient pas mauvaises.

Somme toute, l'ethnicité ne joue qu'un rôle marginal dans la détermination de leur expérience vécue dans le secteur sylvicole, ni ne constitue une préoccupation prioritaire. Ce qui préoccupe davantage les travailleurs immigrants sylvicoles, c'est l'évaluation constante de leur situation d'emploi.

### 3.3.4 Une évaluation constante

La totalité des travailleurs immigrants sylvicoles rencontrés ont occupé un poste d'ouvrier sylvicole pendant au moins deux saisons, neuf sur seize plus de cinq saisons, pour une moyenne de six. Pourtant, «retourner dans le bois» année après année n'est pas une décision qui va de soi pour la plupart d'entre eux. Elle est plutôt le fruit d'une évaluation constante, d'une négociation entre leurs *contraintes*, leur *satisfaction* au travail et leur *projet professionnel*.

En fonction de ces différents paramètres, les travailleurs orientent leur décision de continuer ou d'arrêter leur aventure sylvicole. Pour certains, le parcours professionnel projeté passe par l'abandon plus ou moins imminent de leur poste d'ouvrier sylvicole, alors que pour d'autres, il constitue un plan de carrière à long terme. Au final, ces facteurs décisionnels sont directement liés à ce que signifie pour eux, selon leur contexte, «occuper un emploi sylvicole».

#### La satisfaction au travail

On peut identifier deux grands «lieux» de satisfaction du travail sylvicole dans le discours des participants : d'un côté ses aspects financiers, de l'autre ses qualités intrinsèques.<sup>9</sup>

La principale source de satisfaction des participants rencontrés face à leur emploi sylvicole est sans aucun doute financière. Étant donné le mode de rémunération «à la pièce», le salaire est directement proportionnel à la productivité et, par extension, à l'effort consenti. Les montants forfaitaires sont déterminés de manière telle à ce qu'il soit possible pour quelqu'un qui y met les efforts de faire «beaucoup d'argent». Le mot

---

9. La satisfaction au travail n'est évidemment pas la même pour tous les travailleurs. Certains aspects sont plus ou moins importants pour chacun. Consulter le tableau présenté à la page 100 pour un portrait plus détaillé.

d'ordre ? «C'est difficile, mais c'est payant.» Bien que la rémunération varie grandement selon plusieurs paramètres techniques, il est possible de faire jusqu'à 300\$ par jour pour les travailleurs les plus performants, en plus des prestations d'assurance-emploi durant la saison morte. Elle est en tous les cas définitivement supérieure à celle qu'ils pourraient toucher en occupant d'autres emplois peu qualifiés.

C'est vraiment strictement pour des raisons financières [que je suis ici]. Parce que c'est vraiment payant pour quelqu'un qui travaille [fort]. T'sais, on peut faire des bons salaires pendant la semaine. C'est dur, mais vraiment, c'est payant. (T7)

Bien qu'ils soient secondaires, certains aspects du «mode de vie sylvicole» décrits plus hauts fournissent des éléments de satisfaction aux travailleurs. On apprécie l'emploi parce qu'il donne accès à des prestations d'assurance-emploi, parce qu'il laisse un espace d'auto-détermination et parce qu'on y développe un sentiment d'appartenance communautaire ou «familial». Plusieurs travailleurs apprécient également le contact privilégié avec la nature.

Le bois, c'est bien. Pourquoi ? [...] La nature ! Elle apporte de bonnes choses, là, côté productif. [...] C'est une forme de thérapie. Tu vois les oiseaux, tout ça, tu vis dans le bois. (T16)

D'autres éléments du mode de vie sylvicole contribuent au contraire à une insatisfaction face au travail. La difficulté des conditions, qui lui sont inhérentes, et sa tendance à «détruire le corps», comme l'a formulé un participant, sont perçus comme des points négatifs.

[Ce qui me déplaît ?] C'est le travail en général. C'est-à-dire le travail dans cette condition là : sous le soleil, 25 degrés... La pluie... S'il neige [ou] s'il mouille là, on reste dans le bois. Y'a aussi des insectes qui nous piquent : les mouches, les guêpes, le tout. C'est décourageant, des fois. Ça demande une détermination, mon ami. Un cœur dur. (T4)

C'est un travail qui use beaucoup et qu'on ne devrait pas faire... qu'on ne peut pas faire carrière là-[dedans]. Ça demande de la force physique, et puis plus on travaille, [plus] on s'use, et on n'est plus beaucoup rentables. (T15)

Finalement, l'éloignement géographique des camps forestiers est vécu difficilement, particulièrement par les travailleurs qui ont une famille et qui en sont séparés pendant de longues périodes.



Cet éloignement est d'autant plus lourd de signification que pour plusieurs d'entre eux, pourvoir aux besoins de la famille est la principale raison pour laquelle ils ont introduit le secteur sylvicole en premier lieu. En plus des satisfactions personnelles, ces besoins doivent être considérés dans le processus d'évaluation de leur situation d'emploi et constituent alors une forme de contrainte.

## Les contraintes

La principale contrainte avec laquelle doivent composer les travailleurs immigrants sylvicoles dans l'évaluation de leur situation d'emploi est financière. Évidemment, tous les travailleurs ont des responsabilités financières ; ce n'est pas leur présence en tant que tel qui leur est propre. Là où les immigrants se distinguent, c'est qu'ils ont l'impression d'avoir connu une intégration particulièrement difficile sur le marché du travail, ce qui donne un goût amer à cette contrainte. Elle pourrait être, selon eux, comblée plus facilement si cela n'avait pas été le cas. Autrement dit, les *difficultés perçues* à répondre à leurs besoins financiers seraient ainsi accrues à cause de leur statut d'immigrant (dévalorisation de leur qualification pré-sylvicole) et de leur origine ethnique (discrimination à l'embauche). Dans ce contexte de difficulté d'intégration socioprofessionnelle, l'emploi sylvicole est considéré comme une option particulièrement intéressante au niveau financier.

Pour les travailleurs qui ont une famille<sup>10</sup>, la rémunération du travail sylvicole (sa hauteur et les prestations d'assurance-emploi auxquelles ils ont droit en hiver) est souvent jugée comme étant *nécessaire* : elle est plus élevée que les emplois qu'ils pourraient se trouver en ville et elle rend acceptable le compromis de partir plusieurs mois dans le bois. Les contraintes financières liées aux responsabilités familiales limitent l'éventail des possibilités d'emploi. À leurs yeux, peu d'autres emplois aussi accessibles permettent de répondre à leur besoin, ce qui se transpose dans l'évaluation de leur situation : travailler en sylviculture relève moins du choix que de la nécessité.

-T14 : C'est un travail fatigant [et] risquant. Mais on le fait... On le fait malgré soi.

-LPB : Qu'est-ce que tu veux dire par «malgré toi» ?

-T14 : Ça veut dire que... je suis obligé de le faire. J'ai besoin de l'argent, j'ai

---

10. Chez les participants sans famille (4 sur 16), la pression financière se faisait moins sentir comme une nécessité. Ils ont tout de même soulevé le fait que l'emploi est particulièrement payant. L'absence de pression familiale leur offre toutefois davantage de latitude pour une éventuelle réorientation professionnelle.

besoin de vivre, j'ai besoin de faire vivre ma famille. Donc, même si c'est risqué et c'est fatigant, j'accepte ces contraintes. Pis je le fais.

Cette perception de nécessité relativise également le sens de l'affirmation comme quoi le travail sylvicole serait «payant», comme le laisse entendre l'information que les travailleurs ont reçu pendant leur recherche d'emploi. Par cette expression, on entend surtout le fait qu'il permet de faire vivre leur famille au-dessus d'un seuil minimal, plutôt que luxueusement. Si on travaille comme ouvrier sylvicole, c'est d'abord pour «chercher le pain» (T16). La sylviculture est alors perçue comme une des rares options leur permettant de bien faire vivre la famille.

Certains immigrants connaissent de plus une contrainte supplémentaire, liée à la configuration transnationale de leur famille. Cette contrainte alimente encore davantage l'impression de nécessité qui leur fait garder «malgré eux» cet emploi.

Ces participants ont connu, ou connaissent encore, une période durant laquelle leur famille (femme, enfants ou parents) est restée au pays d'origine alors qu'ils étaient arrivés au Québec. Cette période est caractérisée par une triple responsabilité : celle de «se faire vivre» soi-même ici, celle de «faire vivre» la famille à l'étranger et celle de remplir les conditions et les documents de parrainage, pour leur immigration éventuelle. Cela n'est possible qu'après avoir obtenu soi-même une résidence permanente et d'avoir fait reconnaître officiellement un mariage.

Ces contraintes orientent grandement les décisions prises par les travailleurs par rapport à leur parcours professionnel, qui est alors planifié en bonne partie en fonction du projet migratoire. La sylviculture permet aux travailleurs de recevoir un salaire, dont une des principales fonctions est de subvenir aux besoins de leur famille à l'étranger. Cette contrainte supplémentaire induit une hausse des besoins financiers, incompatible avec un retour aux études ou l'occupation d'un emploi plus intéressant mais moins rémunéré.

La raison pour laquelle j'ai pas été à l'école, c'est parce qu'en 2010, je me suis marié. Ma femme est restée au pays [et] c'est moi qui devais la nourrir. C'est moi qui devais la nourrir... c'est ma femme! Il fallait que je trouve de l'argent pour [le faire]. Donc il fallait pas que je me lance aux études, alors que j'ai pas d'autre moyen pour faire vivre ma femme. Ça c'est la première chose. Deuxième chose : en 2010, c'est que ma femme, après quelques mois de notre mariage, elle est partie étudier en France. C'est moi-même qui devais effectivement assurer sa

survie là-bas. Et pis [à ce moment] je pouvais pas me lancer non plus aux études.  
(T14)

---

En plus de la satisfaction face au travail lui-même, qui peut motiver «intrinsèquement» les travailleurs à rester ou à se réorienter, l'évaluation constante de la situation d'emploi doit prendre en compte les responsabilités financières «extrinsèques». Toutefois, la signification de ces contraintes et du rôle que joue la sylviculture pour y répondre n'est pas la même pour tous les travailleurs. Elle dépend plutôt du contexte dans lequel se déroule leur parcours professionnel.

Les différences entre ces contextes s'expriment par des variations de *rappports à l'emploi*, qui tirent leurs racines dans la place que prend la sylviculture dans le *parcours professionnel projeté*.

Tableau 3.3 – Expérience sylvicole et projet professionnel

Présence projetée	Délai d'insertion sylviculture (Années)	Saisons complétées	Satisfaction face à l'emploi	Continuer en sylviculture	Après la sylviculture
Court terme	1,5	8	Aime les conditions : Payant, assurance-emploi Détruit le corps à long terme	Tant que n'a pas trouvé un emploi dans son domaine	Emploi dans son domaine
Court terme	2	2	Difficile et moins payant que la valeur de l'effort fourni	3 saisons	Études
Court terme	1	7	Aime l'auto-détermination	1 saison ou plus	Emploi près de la famille Études (Incertain)
Court terme	1	6	Difficile et dangereux Payant	Alternance études-travail	Études à temps partiel. Baccalauréat. Objectif : 2018
Court terme	1	3	Difficile, mais payant	Alternance études-travail (projetée) Tant qu'il n'a pas trouvé mieux	Plusieurs plans : pompiers, camionneur, forces armées
Court terme	1	6	Difficile, mais payant	Amasser de l'argent pour démarrer son entreprise de travaux sylvicoles	Entreprise sylvicole puis Travailler dans son domaine
Court terme	1	3	Difficile, mais payant	Recommencer au moins une saison	Études (terminer)
Court terme	10	4	Difficile, mais payant Aime la nature	Alternance études-travail	Travailler dans son domaine
Court terme	0	6	Difficile Parfois revenus insuffisants	Quelques saisons	Plusieurs plans : Usines forestières Formation courte (soudure)
Court terme	1	4	Payant	2 saisons	Formation courte
Long terme	1	8	Aime l'auto-détermination du rythme	Attend d'avoir la résidence permanente	Formation courte
Long terme	1	8	A appris à aimer le travail et le milieu	Quelques saisons comme chef d'entreprise	Ne sait pas
Long terme	1	8	A appris à aimer le travail et les conditions (Assurance-emploi)	Deux saisons Ménager le corps	Formation/études Travail intellectuel
Long terme	5	16	Aime l'emploi et travailler dans la nature Loin de la famille Productivité déclinante	1 saison	Emploi selon les demandes du marché du travail (Ex. : construction)
Long terme	2	4	Aime le travail Permet de rester en forme et d'aider la forêt	Tant que la forme le permet	Non spécifié
Long terme	8	15	Difficile, mais aime le travail Payant et sentiment de liberté	Tant que la forme le permet	Retraite (Afrique)
Long terme	1	2	L'argent n'est pas facile à faire	Tant que la forme le permet Alternance études-travail	Formation courte (mécanique)

### 3.3.5 Sylviculture et projet professionnel

En plus des critères de satisfaction au travail et des besoins financiers à combler, les travailleurs évaluent leur occupation d'emploi par rapport à leurs plans, leurs projections et leurs idéaux concernant leur parcours professionnel.

Parmi les travailleurs immigrants rencontrés, deux cas de figure ont pu être identifiés. Une partie d'entre eux (6 sur 16) considèrent l'emploi sylvicole comme étant une occupation à long terme, alors que les autres (10 sur 16) le conçoivent comme étant temporaire.

#### Un emploi à long terme...

Le premier groupe connaît une satisfaction à l'emploi généralement plus favorable, qui dépasse les seuls aspects financiers. (Voir le tableau 3.3 ci-haut.) Bien qu'aucun d'entre eux n'ait planifié *a priori* d'intégrer le secteur sylvicole, ils affirment «avoir appris à aimer le travail», et s'y voient occuper l'emploi à relativement long terme.

Pour ce groupe, l'occupation d'un emploi sylvicole s'arrime bien à leur parcours professionnel principalement parce qu'ils avaient des plans de carrière peu spécifiques, lorsqu'ils en avaient un. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que la plupart d'entre eux (5 sur 6) n'avaient pas de scolarité avancée complétée au moment d'arriver au Québec.

Moi, [mes] études c'est pas fort. Je ne peux pas travailler ici... Je peux travailler ici, mais je peux pas gagner [assez d'argent avec le] travail que je peux faire. Ils ont dit que si j'allais dans les forêts, ça demande pas beaucoup d'expérience. [...] Je peux travailler là-bas. (T3, 4 saisons)

Contrairement aux personnes qualifiées dans un domaine spécifique, ils ne peuvent pas interpréter les difficultés de recherche d'emploi comme un rejet s'ils sont sans formation post-secondaire. Autrement dit, ils perçoivent moins négativement le fait d'occuper un poste peu qualifié que les travailleurs qui se perçoivent comme hautement qualifiés.

Toutefois, même s'ils s'y voient à long terme, la plupart de ces travailleurs ne perçoivent pas nécessairement cet emploi comme faisant partie d'un plan de carrière, qui pourrait par exemple mener à la retraite. Leur présence dans le secteur n'est pas une certitude, même s'ils se voient occuper l'emploi pendant encore quelques, voire plusieurs, années. Les participants atteignent une harmonie entre leurs espoirs professionnels et les

possibilités offertes par l'emploi sylvicole, mais restent réalistes quant à l'effort physique exigé pour qu'il en vaille la peine. Ils affirment souhaiter rester en sylviculture «tant que la forme le permet» ou «encore quelques saisons» ; la temporalité est floue et incertaine.

Avec le temps, [...] j'ai commencé à aimer à travailler en forêt. J'ai vu quand même des choses qui m'ont beaucoup attirées. Pis eh... finalement, je me suis retrouvé installé là-dedans. Jusqu'à date, je vois que c'est correct. (T11, 8 saisons)

### **... ou un emploi temporaire ?**

Le deuxième groupe de travailleurs considère au contraire que la sylviculture est une parenthèse de leur parcours professionnel, un emploi alimentaire qui sert surtout à répondre à des impératifs économiques immédiats, aux contraintes sus-mentionnées.

Au moment de leur intégration en sylviculture, ces immigrants avaient pour la plupart l'impression que cette situation serait temporaire. Mieux que les alternatives peu rémunérées ou dévalorisantes qui se présentaient à eux, le travail sylvicole leur permettrait de subvenir à leurs besoins pendant quelques temps, après quoi leur carrière pourrait «véritablement» commencer. Le message est univoque : on occupe cet emploi en attendant, faute de mieux.

Dans ma tête je me disais : «OK, je vais faire comme une saison, [pour] m'installer, [pour] pouvoir payer mes factures.» Après ça, je pensais que j'allais peut-être m'inscrire à l'université, pis faire le baccalauréat d'ici. Et pis peut-être plus tard, me lancer à la course de la recherche d'emploi dans une entreprise quelque part. (T11, 8 saisons)

Les travailleurs de ce groupe ont une scolarité post-secondaire (universitaire ou collégiale) et proviennent pour la plupart de secteurs académiques, techniques ou «intellectuels». Leur expérience de travail n'étant pas liée au monde de la forêt, ou à des tâches physiques en général, travailler comme ouvrier sylvicole entraîne un choc, souvent vécu négativement. Le séjour en sylviculture est également perçu comme une «*déqualification*», puisqu'il ne permet pas de mettre en valeur leur formation et leurs capacités.

Quand je suis arrivé, vraiment... Je te dis : c'était la première fois que moi je faisais un travail de force comme ça. De ma vie. [...] Je suis arrivé dans le bois, je me disais : c'est quoi ça ? Est-ce que je vais tenir ce travail ? Dans les premiers jours, j'ai failli partir. Je te dis. Franchement. (T16, universitaire)

Malheureusement, si je tiens compte de ma formation, c'est un peu... des choses qui n'ont pas de rapport [avec] le travail que je fais. C'est un autre monde que je suis en train de découvrir. (T5, universitaire)

Cette déqualification est parfois interprétée comme découlant de la discrimination vécue lors de la recherche d'emploi, ce qui contribue à accentuer le choc et les sentiments négatifs.

La plupart des gens qui sont ici, [en sylviculture], ils ont étudié. C'est des gens qui sont instruits. Des gens qui ont déjà travaillé quelque part. Qui avaient une vie meilleure que la plupart des Québécois ici. Tu vois? Et c'est ça que [...] certaines personnes ne voient pas. [...] C'est une méconnaissance, vraiment. [...] Ils se trompent au fait sur la plupart des immigrants. Et par ailleurs, [...] c'est pas pour tout le monde, mais [... les employeurs] savent que [les immigrants ne sont] pas très [bien] accueillis par certaines personnes. Donc, la personne immigrante, qu'est-ce qu'elle va faire? Elle doit tout faire. Pour se distinguer, pour bien faire le travail. (T14)

Finalement, pendant qu'ils travaillent dans la forêt, les immigrants ne sont pas en train d'acquérir de l'expérience dans leur domaine de formation ou dans un emploi qualifié qu'ils se verraient occuper à long terme. Au sein de leur parcours professionnel, la sylviculture est ainsi associée à une stagnation. L'absence d'expérience pertinente continuera à peser comme obstacle dans la recherche d'un emploi, ce qui incite à rester en sylviculture qui constitue une valeur sûre, un refuge; les travailleurs se trouvent engagés dans un cercle vicieux. Après quelques saisons, les travailleurs qui avaient planifié rester dans le secteur à court terme en sont bien conscients. Pour se sortir de ce cercle, ils planifient quitter le secteur sylvicole; le plus tôt sera le mieux.

Je suis encore jeune. Je suis une personne instruite, qui a été à l'école, qui a des capacités, des aptitudes intellectuelles. Et alors, je ne peux pas continuer à travailler dans le bois comme ça. Il faut que je pense à faire quelque chose [d'autre]. (T16, 6 saisons)

### **3.3.6 Résumé synthèse : une insertion, deux intégrations**

Au début de l'occupation de leur emploi sylvicole, les travailleurs immigrants sont introduits et formés au sein des entreprises de manière à leur assurer un minimum de productivité et de revenus. La difficulté des tâches contribue au développement sur les

lieux de travail d'une solidarité et d'une fraternité entre travailleurs, particulièrement les immigrants.

Au fil des saisons, ils améliorent leur technique et leur productivité. L'emploi devient normalement de plus en plus payant, ce qui contribue à l'amélioration de l'*aspect économique* de leur intégration socioprofessionnelle. L'éligibilité à l'assurance-emploi constitue à cet égard un avantage considérable sur les autres emplois et leur permet de toucher des revenus pendant l'hiver sans devoir travailler. Ce temps libéré leur permet de vaquer à d'autres occupations, comme du bénévolat, les soins aux enfants ou le suivi de formation.<sup>11</sup> Le discours des participants est clair quant au fait que les conditions sont difficiles, mais que le travail est payant, ce qui permet de répondre à leurs contraintes financières. Son appréciation est toutefois médiée par le contexte socioprofessionnel dans lequel l'emploi est occupé.

À cet égard, on peut identifier deux cas de figure. Leurs différences tirent principalement racine dans la question de l'*adéquation entre l'emploi occupé et la formation (ou la scolarité)*. D'un côté, les travailleurs qui sont peu scolarisés ont des visées moins précises et exigeantes quant à leur parcours professionnel. Leur objectif est principalement de trouver un emploi qui offre des conditions (surtout salariales) relativement bonnes, peu importe le secteur. De l'autre côté, les travailleurs davantage scolarisés ont la plupart du temps comme objectif à moyen terme de travailler dans leur domaine de formation ou, du moins, de trouver un emploi plus qualifié, offrant de meilleures conditions. Pour eux, l'occupation d'un emploi sylvicole est *inadéquate* par rapport à leur formation et/ou leur parcours professionnel projeté. Cette «déqualification occupationnelle» se traduit pour certains d'entre eux, au *niveau symbolique*, par une impression de dévalorisation de leur travail. Ces travailleurs vivent pour ces raisons une intégration socioprofessionnelle relativement moins avantageuse que celle du premier groupe.

Cela peut contribuer, au *niveau subjectif*, à teinter l'appréciation et la signification de l'emploi sylvicole dans leur parcours professionnel, notamment par un sentiment d'intégration imparfaite, voire d'exclusion. C'est particulièrement le cas lorsque leur présence en sylviculture est interprétée comme la conséquence d'une discrimination en fonction de leur origine ethnique qu'ils auraient subie lors de la recherche d'emploi.

---

11. Pour des raisons évoquées dans la prochaine section, des éléments d'inertie font en sorte que ce temps disponible pas nécessairement investi pour entreprendre rapidement une réorientation professionnelle, mais contribuent plutôt à la perpétuation de l'occupation de l'emploi sylvicole et de son mode de vie.



Bien que l'ethnicité joue une place relativement importante dans les dynamiques de la vie sociale en milieu de travail, elle intervient peu en ce qui concerne la question de l'intégration socioprofessionnelle. Au sein de certaines entreprises, les immigrants travaillent plus intensivement que les Québécois d'origine, ce qui leur permet de toucher de plus gros revenus, mais cette organisation serait davantage le fruit de leurs demandes que de directives patronales. Par rapport aux segments précédents de leur parcours professionnel (la recherche d'emploi ou l'occupation d'emplois peu qualifiés), l'emploi sylvicole constitue un moment où l'ethnicité ne semble pas être accompagnée d'une pénalité. La configuration apparemment ethnicisée des postes au sein des entreprises pourrait peut-être rendre plus difficile une ascension à l'interne, dans le cas incertain où elle serait d'origine discriminatoire, mais aucun travailleur rencontré ne visait de telle promotion.

Au final, face aux mêmes conditions de travail, les travailleurs évaluent et apprécient différemment l'emploi sylvicole selon leur contexte. Pour une situation d'emploi donnée, on distingue deux profils quant à l'intégration socioprofessionnelle qu'elle permet et sa place projetée dans le parcours : «insatisfaisante donc à court terme» et «satisfaisante donc à long terme».

Ces différences se transposent ultimement sur le contexte dans lequel les travailleurs planifient ou tentent de *quitter l'emploi*.

## 3.4 Quitter l'emploi

*Puisque je peux pas continuer indéfiniment en forêt, il va arriver que j'arrête.* (T5)

### 3.4.1 Contexte

Après avoir complété quelques saisons, les travailleurs se mettent à planifier les étapes suivantes de leur parcours professionnel. Rarement cet emploi est perçu comme pouvant mener directement à la retraite. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation : absence de fond de pension et de sécurité d'emploi, difficulté à tenir le rythme en vieillissant, conditions de travail difficiles, etc.

Étant donné qu'on ne peut pas «continuer indéfiniment en forêt» (T5), une grande partie des travailleurs ont l'impression qu'ils doivent quitter plus tôt que tard la sylviculture. Une évaluation négative de leur situation d'emploi, qui n'est plus perçue comme valant la peine, sonne généralement la cloche du départ.

Il s'agit parfois d'une réflexion bien concrète qui s'articule généralement ainsi : l'inévitable baisse de productivité causée par le vieillissement rend l'affaire peu intéressante. D'autres fois, il s'agit d'une réflexion plus générale sur la temporalité (le «*timing*») du parcours professionnel et des différentes avenues possibles. Dans tous les cas, on quitte la sylviculture parce qu'on souhaite mettre en branle la suite du parcours. Pour ce faire, il faut (1) *préparer la sortie* en identifiant des alternatives et en élaborant des plans. Toutefois, dans leur tentative de sortie, les travailleurs font face à une inertie et des obstacles qui les incitent parfois à (2) *prolonger le séjour*.

### 3.4.2 Préparer la sortie

Les témoignages des participants sont univoques quant à leurs perspectives d'avenir dans le secteur sylviculture : on ne peut pas y «rester toute sa vie» (T1), à cause de la dépendance et de l'impact négatif du travail sur la santé. Rester longtemps en sylviculture, ça «détruit le corps» (T12) en même temps que la productivité diminue, ce qui rend le travail moins intéressant. C'est pourquoi il faut planifier sa sortie, autant pour les travailleurs sylvicoles «à long terme» que ceux «de passage».

Bien sûr, le contexte de sortie projeté varie : un salaire raisonnable est une condition *nécessaire* pour les deux groupes, mais elle n'est pas *suffisante* pour ceux qui cherchent un emploi qualifié. Dans les deux cas, la planification passe par deux étapes : d'abord

identifier les conditions sous lesquelles on est prêt à partir, ensuite élaborer et mettre en œuvre un (des) plan(s) pour les atteindre.

### Les conditions de sortie

Comme ils l'ont fait une première fois au moment de décider d'introduire le secteur sylvicole et ensuite continuellement en y restant pendant quelques saisons, les travailleurs évaluent leur sortie en fonction des possibilités qui se présentent à eux sur le marché du travail par rapport à différents critères.

D'abord, pour les deux catégories de travailleurs, le rapprochement avec la famille motive la sortie de l'emploi sylvicole. Après avoir passé plusieurs étés dans le bois, quitter la sylviculture permettrait de ne plus en être éloigné pendant de longues périodes.

Je compte chercher du travail [ailleurs], parce que ce ne serait pas vraiment facile [de faire la plantation], alors que [ma femme] reste ici avec l'enfant. Elle ne conduit pas. Elle a besoin de transport. [...] Je ne pense pas [continuer pendant des années dans le secteur], avec la famille. (T10)

Toutefois, bien que cela soit souhaitable, il ne s'agit généralement pas du principal critère de sélection. Ce sont plutôt les aspects économiques qui reviennent comme un *leitmotiv*. Ils sont liés bien souvent à la responsabilité de pourvoir aux besoins de la famille, considérés comme étant primordiaux.<sup>12</sup>

On fait ça parce que [c'est payant. ...] Si j'ai un truc mieux, qui me paie au moins 16-17\$/heure, [j'y vais]. Parce que c'est [équivalent] à ma production. C'est ce que je fais [en sylviculture]. (T6)

Bien que tous les travailleurs connaissent des contraintes économiques, leurs conditions de sortie sont définies différemment selon la place que prend la sylviculture au sein de leur parcours professionnel.

Pour les travailleurs sylvicoles à *long terme*, la sortie est planifiée avec le moment où le «corps» ne leur permettra plus d'être productifs, donc au moment où le travail ne sera plus rentable. Ils ne visent pas à occuper un emploi «qualifié», mais un qui leur permettra de garder un niveau de vie satisfaisant. Pour certains, cela signifie chercher un

---

12. Le nombre de revenus dans les ménages étant inconnu pour un grand nombre de participants, il est difficile de statuer sur l'ampleur de la responsabilité. Les témoignages laissaient toutefois présager que les travailleurs fournissaient l'essentiel du revenu familial, qu'ils vont «chercher le pain». (T16)

autre emploi manuel perçu comme étant bien rémunéré (par exemple la mécanique ou la construction), alors que pour d'autres, cela signifie de trouver un travail «intellectuel» qui ne repose pas autant sur la bonne forme physique.

Non, c'est pas encore pour des années... Je commence déjà à ressentir [...] que je commence à m'affaiblir. Il ne faudrait pas que je passe tout mon temps dans la forêt. Ça use beaucoup! Déjà, moi, j'ai avancé en âge [50 ans], il ne faut pas continuer à m'user davantage. Il faut maintenant essayer d'emmagasiner un peu d'énergie, en trouvant un travail intellectuel, qui ne demande pas beaucoup d'efforts physiques. (T15, 8 saisons)

Pour les travailleurs *de passage*, on vise à trouver un travail au moins aussi payant que la sylviculture, mais plus satisfaisant. Il y a toutefois divergence au sein de ce groupe quant aux moyens projetés pour y arriver ; deux stratégies se profilent, où elles peuvent être comprises comme des réponses différentes aux obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi présylvicole. La première consiste à rechercher un emploi dans son domaine de formation, alors que la deuxième met plutôt de l'avant une réorientation professionnelle.

Pour les tenants de la première stratégie, qu'on pourrait nommer *de persistance*, travailler dans son domaine de formation demeure un facteur important. Ils visent à occuper des emplois qu'ils considèrent être à la hauteur de leurs qualifications perçues, quitte à devoir retourner aux études pour les faire reconnaître par le marché du travail québécois et ses institutions.

Pour ceux qui adoptent la deuxième stratégie, qu'on pourrait qualifier *d'adaptation*, il s'agit plutôt de s'insérer sur le marché du travail d'abord et avant tout en fonction d'une évaluation des opportunités disponibles. Ils perçoivent leur domaine de formation comme étant trop difficile à introduire, ce qui les incite à se réorienter. La qualité des conditions de travail et l'ouverture des postes sont alors prédominantes. La volonté de trouver un emploi qui corresponde à leurs champs d'intérêt ou qui est plus satisfaisant n'est toutefois pas évacuée, sans quoi ils resteraient simplement eux aussi en sylviculture le plus longtemps possible.

Quand j'avais eu l'idée de retourner à l'école, je me disais : Qu'est-ce que je peux étudier? Je regardais dans [un domaine similaire au mien]; j'avais fait l'administration des affaires. Je [me disais :] «Je peux faire la comptabilité.» [Mais après, j'ai regardé] selon le marché du travail... La comptabilité, je voyais que c'est un peu *booké*, là... (T16)

## Les plans de sortie

Une fois les conditions de sortie identifiées, les travailleurs élaborent un plan qui devrait leur permettre de les atteindre. Pour ceux qui souhaitent y rester à long terme, ce plan n'est développé que relativement tard dans le parcours et demeure flou. En outre, il ne *visé* pas une sortie, il tente plutôt de prévoir la suite. À l'opposé, pour ceux «de passage» qui considèrent leur présence en sylviculture comme temporaire, ce plan est élaboré et mis en branle relativement rapidement, parfois dès leur arrivée ; l'objectif est de quitter le plus rapidement possible. C'est ainsi que certains travailleurs se trouvent en recherche continue d'emploi tout au long de leur séjour sylvicole, traité comme un «plan B» qu'on est prêt à abandonner dès le moment où on trouve mieux.

Chaque année il essaie de trouver [en vain] un autre chemin. Il a même fait [les agences] de recherche d'emploi et tout ça. (Conjointe de T8)

Les efforts consentis à *chercher* un emploi ne modifient toutefois pas leur employabilité, ou pour reprendre un concept présenté au premier chapitre, la position des travailleurs au sein des «files d'attente» du marché du travail. Bien qu'ils augmentent ce faisant les contacts avec différentes opportunités d'emploi, leur «valeur» perçue par les employeurs reste la même ; les chances de dénicher un emploi «qualifié» sont toujours relativement basses. En d'autres mots, les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi présylvicole demeurent. Il faut alors trouver une façon de les contourner : soit on tente principalement de s'insérer dans des secteurs du marché du travail où on embauche dans de bonnes conditions (stratégie d'adaptation), soit on continue de chercher un emploi dans son domaine, quitte à recommencer une formation (stratégie de persistance).

À un certain moment, je serai obligé de faire une petite formation qui va me relancer sur le marché du travail. (T5)

Si je travaille dans la forêt, c'est pas la bonne expérience pour [trouver un emploi dans] mon domaine! (T1)

Dans les deux cas, on arrive au constat suivant : (1) la formation antérieure n'est pas reconnue et chaque année qui passe risque au mieux de faire stagner, sinon de réduire leur valeur sur le marché du travail, et (2) l'expérience sylvicole risque peu de leur venir en aide s'ils souhaitent se trouver un autre emploi. Le plan de sortie prévoit donc des mesures pour augmenter leur employabilité, ce qui se traduit généralement par une *quête de qualification*.

## Une quête de qualification

Non, c'est pas encore pour des années... Je commence déjà à ressentir [...] que je commence à m'affaiblir. Il ne faudrait pas que je passe tout mon temps dans la forêt. [...] Je pense suivre une formation cet hiver même. (T15)

La quête de qualification (projetée ou mise en œuvre) par les travailleurs sylvicoles immigrants rencontrés peut prendre diverses formes selon leurs projets professionnels et leurs contraintes : une formation courte, des études à plein ou à temps partiel.

La *formation courte* (par exemple un diplôme d'études professionnelles) est perçue comme permettant l'introduction rapide au sein du marché du travail et donc l'abandon tout aussi rapide de la sylviculture. Son «coût» est faible, étant donné qu'une courte formation n'exige pas un engagement à long terme, tout en donnant accès à un secteur perçu comme offrant des emplois satisfaisants.

Arrivé ici, tu peux pas t'aventurer. Faut que tu ailles l'expérience. Faut que tu ailles une formation d'ici. C'est pourquoi je compte faire ma formation mécanique à partir du mois de septembre, [ce qui me permettrait d'avoir] un diplôme d'ici. Je pourrais [alors] peut-être chercher dans mon domaine. (T2)

D'autres travailleurs planifient plutôt entreprendre des *études à temps plein*, soit pour se réorienter, soit pour revaloriser leurs qualifications sur le marché du travail.

Si [cette saison] finit bien, je pense que c'est l'année prochaine que je vais commencer à étudier. (T14)

On est en train de discuter avec ma femme [de la possibilité que je retourne aux études]. C'est une chose qu'on va discuter en large. [...] S'il s'agit de retourner à l'école, en tout cas, je voulais continuer avec [mon domaine de formation]. (T10)

Finalement, les *études à temps partiel*, ou l'alternance études-travail, offrent un compromis qu'ont adopté quelques travailleurs. Elles ont l'avantage de pouvoir être poursuivies en même temps que le travail sylvicole estival, tout en permettant d'obtenir à moyen terme un diplôme québécois. Elles ne sont toutefois pas accessibles à tout le monde, pour les raisons exposées ci-bas.

---

Quelque soit le plan élaboré, la plupart des participants n'ont pas identifié d'avenue évidente en ce qui concerne l'avenir de leur parcours professionnel. Plusieurs questions demeurent. Cesser ou continuer le travail sylvicole ? Quand ou pour combien de temps ? Étudier un peu, beaucoup ou pas du tout ? Il ne semble pas y avoir ni de consensus sur la marche à suivre, ni de formule miracle. C'est entre autres pourquoi dans plusieurs cas les travailleurs «prolongent leur séjour» sylvicole.

### 3.4.3 Prolonger le séjour dans le bois

Malgré le fait que plusieurs des plans élaborés par les travailleurs avaient un objectif clair, le moment de sa mise en application demeure souvent flou et se pose rarement dans un avenir à court terme.

Chez les travailleurs sylvicoles «à long terme», la question de la prolongation du séjour est vite réglée : elle fait partie de leur parcours professionnel projeté, dont la suite reste à être déterminée.

C'est plutôt chez les travailleurs «de passage» que cette question peut poser problème. Chaque nouvelle saison est interprétée, par certains d'entre eux, comme un échec de leur réorientation : éternel plan B, travail alimentaire que l'on souhaite quitter, mais auquel on retourne, faute de mieux.

Chaque année il essaie de trouver un autre chemin. [...] Le plan qui fonctionne toujours c'est débroussailler. Mais croyez-moi, vous savez pas [combien c'est difficile] mentalement. (Conjointe de T8)

Même si la marche à suivre pour quitter la sylviculture est insérée dans un plan concret, la mise en application et l'atteinte de son objectif peuvent être difficile. D'abord, parce que ces immigrants ont pour la plupart déjà vécu une situation d'emploi précaire dont ils sont sortis et qu'ils ne souhaitent pas revivre. Connaissant les obstacles présents sur le marché du travail, ils veulent s'assurer du succès de la prochaine étape avant de la franchir. Ensuite, parce que cette sortie peut être retardée par des facteurs inertiels.

La *certitude de l'emploi sylvicole* en constitue un premier, d'ordre subjectif. Les «meilleures conditions» offertes par un autre emploi éventuel sont toujours incertaines, «à venir», contrairement à celles offertes par la sylviculture ici et maintenant. De plus, lorsque les travailleurs décident de quitter leur poste, les entreprises sylvicoles n'hésitent

pas à les reprendre la saison suivante, puisqu'ils sont toujours en recherche de main-d'œuvre et qu'ils préfèrent les travailleurs expérimentés aux nouvelles recrues. Cette ouverture permanente des postes permet en partie de rassurer les travailleurs ; dans le pire des cas, ils ne doivent que marcher sur leur orgueil pour retrouver leur emploi. En contrepartie, l'assurance de la disponibilité et des conditions de la sylviculture favorisent leur retour, même lorsqu'ils souhaiteraient la quitter.

«C'est juste pour dépanner, tu vois, le bois.» On dit toujours ça, là. La plupart [...] des anciens, on dit toujours : «C'est la dernière année.» Mais on les retrouve toujours l'année d'après. \*rire\* C'est fou. [...] Moi la deuxième année que j'ai planté, là, sérieusement, j'ai détruit tout mon stock. Enfin mon rack par exemple. Parce que pour moi, c'[était] fini. J'ai... J'ai laissé plein d'affaires dans le bois, t'sais. Mais bon... L'année d'après... [j'étais là.] (T7)

Un deuxième facteur d'inertie, d'ordre structurel, se trouve dans la *difficulté du transfert* de l'expérience et des compétences acquises, très spécifiques, ce qui les rend difficilement valorisables dans d'autres contextes, et ne réussissent pas à promouvoir les «qualifications» des travailleurs. Parallèlement, le gain d'expérience permet l'augmentation de la productivité et donc du salaire touché. Le problème, tout en étant une force, réside en ce que cet emploi peut devenir relativement satisfaisant, mais souvent à *moyen terme* et seulement *après un investissement* en temps et en énergie. Or, au fur et à mesure qu'ils y gagnent de l'expérience, le pas à franchir entre leur situation d'emploi actuelle et les sacrifices à faire pour mettre en œuvre leur parcours visé risque de s'élargir. Pendant ce temps, ils ne gagnent toutefois pas d'expérience transférable. Par ce cercle vicieux, ils sont encouragés à rester en sylviculture ; le coût d'option augmente.

Un jour peut-être moi aussi je me déciderai de trouver du travail juste ici, que je peux travailler en entrant à la maison. [...] Mais pour le moment, quand même, on a besoin d'argent pour commencer l'année. Pour commencer, [je vais aller dans la forêt], après ça on va voir ce qui va se passer. (T10, 7 saisons)

Maintenant, j'ai une expérience en forêt. Ça, je sais pas si... c'est une expérience que je pourrai montrer. [Elle] pourrait être un atout dans le domaine de la forêt, mais c'est pas nécessaire dans d'autres domaines. (T5, 4 saisons)

Finalement, la *difficulté de quitter le mode de vie* sylvicole constitue un troisième facteur d'inertie, autant subjectif que structurel. L'auto-détermination du travail, la possibilité de toucher des prestations d'assurance-emploi et le contact avec la nature sont des



éléments qui se retrouvent difficilement ailleurs et qui sont appréciés des travailleurs. C'est d'ailleurs ce mode de vie qui en a convaincu certains d'y rester à long terme ; se plier aux exigences des autres emplois leur serait trop difficile.

La paye est [bonne]. J'ai aussi le sentiment de liberté. Y'a personne qui me pousse à faire ça. Tu te pousses toi-même. Quand je m'en vais dans le bois, là, y'a personne ! Moi j'ai de la misère à faire d'autre travail, là... J'ai de la misère. (Travailleur «à long terme», 15 saisons)

Pour les autres travailleurs, la réussite de leur réorientation professionnelle implique et dépend de l'abandon de ce mode de vie «marginal». (T7) Or, d'un point de vue subjectif, bien que les conditions de travail soient difficiles, il fournit des avantages que l'on trouve difficilement ailleurs et *auxquels on s'habitue*.

L'affaire [avec] la foresterie... la *joke* là-dedans, c'est comme... le piège ! C'est que tu travailles l'été, tu vas faire un bon salaire. L'hiver tu es au chômage. C'est tout le monde qui fait ça. 95% fait ça. Après, ça va devenir une sorte de paresse, t'sais. Tu travailles quatre mois de l'année, t'es resté huit mois [chez toi]. Moi, je pense que quelqu'un qui veut être stable, qui veut être bien, [il lui] faut une job à l'année. (Travailleur «de passage», 3 saisons)

Le mode de vie sylvicole rend aussi plus difficile la quête de qualification au niveau structurel. Étant donné que les prestations d'assurance-emploi constituent un revenu considéré comme essentiel pour plusieurs, les travailleurs tentent d'y rester éligibles. Or, pour ce faire, il faut activement être en «recherche d'emploi». Bien que cela ne soit pas techniquement juste<sup>13</sup>, certains participants ont l'impression que ce critère les empêche de se lancer dans un programme d'études. De plus, la nécessité de prouver que la poursuite d'études à temps plein ne nuit pas à la recherche d'emploi constitue en soi un obstacle. De manière générale, ces travailleurs hésitants ont l'impression que retourner aux études n'est pas une option viable, puisqu'elle leur empêcherait de combler leurs responsabilités financières, ce que leur permet le travail sylvicole.

Parmi ceux qui ont élaboré un plan de sortie, un participant a mentionné vouloir compléter un baccalauréat en suivant durant les sessions d'hiver, mais était conscient

---

13. Extrait tiré du site internet de Service Canada : «Règle générale, pour avoir droit aux prestations régulières vous devez démontrer que vous êtes en chômage, capable de travailler, disponible pour le faire et à la recherche active d'un emploi convenable. Donc, si vous suivez un cours de formation de votre propre initiative, sans être dirigé par une autorité désignée, vous devez démontrer, sans équivoque, que le fait de suivre un cours ne nuit pas à votre recherche active d'emploi et à l'acceptation d'un emploi convenable.» (Service Canada, 2005)

qu'il aurait également à étudier lors de sessions d'automne, ce qui le forcerait à abandonner la sylviculture ou, du moins, raccourcir ses saisons. La plupart des participants qui ont mentionné vouloir retourner aux études ou effectuer une formation n'avaient pas encore mis en branle ces plans. L'effet d'inertie de l'emploi sylvicole, qui se reflète dans le tableau 3.3, à la page 100, se fait bel et bien sentir : pour certains travailleurs, il agit, en interaction avec d'autres obstacles, comme inhibiteur de la réorientation professionnelle.

[Je ne peux pas étudier à temps plein, parce que] si je veux étudier, on coupe le chômage. Parce qu'on dit que quand tu es au chômage, tu ne peux pas étudier : tu es en recherche d'emploi. (T15)

-LPB : Étudier à temps plein, est-ce que c'est une possibilité ?

-Travailleur : Non, non...

-Conjointe (dentiste, diplôme non-reconnu) : Oui, si on gagne à la lotterie ! Écoute, c'est pas une blague ! Parce que nous on veut...

-Travailleur : Nous on veut étudier.

-Conjointe : Oui, on sait faire tout, [et on aimerait que ce soit reconnu]. Mais on n'a pas les moyens de nous entretenir [en étudiant].

---

Les témoignages recueillis auprès des travailleurs permettent de faire ressortir des raisons qui expliquent ou favorisent la prolongation de leur séjour sylvicole. Le tableau synthèse *Expérience sylvicole et projet professionnel* (page 100) montre comment cette prolongation affecte l'ensemble des participants. À cet égard, les dix travailleurs qui ont affirmé être ouvriers sylvicoles «de passage», ou «à court terme», ont cumulé une moyenne de cinq saisons d'expérience. Ceux qui en ont fait le moins (de 2 à 4 saisons) ont tous affirmé qu'ils recommenceraient au moins l'année suivante. De manière générale, il appert que ces travailleurs auront connu un séjour sylvicole de plusieurs années avant de se réorienter, cas échéant ; le court terme aura alors été plus long que prévu. Parmi les six travailleurs «à long terme», deux ont affirmé vouloir quitter relativement rapidement pour des raisons préventives liées à leur santé, alors que les trois autres continuent «tant que la forme le permet», avant de se réorienter sans que de projet clair ait pu être identifié.

La complexité des éléments en présence appelle à une conclusion nuancée en ce qui concerne la signification du temps passé dans le secteur. D'un côté, pour les tra-

vailleurs «à long terme», la prolongation du séjour sylvicole fait partie intégrante de leur projet professionnel. Ils y trouvent leur compte et y sont relativement satisfaits ; la prolongation a donc un caractère positif.

D'un autre côté, dans la perspective des travailleurs «de passage» qui ont affirmé souhaiter quitter le secteur rapidement, la prolongation de leur présence constitue une évolution contradictoire par rapport au parcours professionnel projeté. Toutefois, cette décision peut aussi être interprétée comme l'expression d'une satisfaction *relative* par rapport aux alternatives offertes sur le marché de l'emploi ; la sylviculture, c'est toujours mieux qu'à «la *shop*» (T9), qu'à la manufacture. Même si son attractivité peut contribuer au retard de la mise en application des «plans de sortie», il faut reconnaître que la sylviculture en fournit aussi les ressources économiques nécessaires. La difficulté pour les travailleurs consiste plutôt à déterminer le bon moment pour quitter ; ni trop tôt, ni trop tard.

#### 3.4.4 Résumé synthèse : Rester à long ou à court terme ?

À un moment ou à un autre de leur présence en sylviculture, les travailleurs immigrants se posent la question à savoir quand et dans quel contexte ils quitteront le secteur. Tâchant d'éviter la situation d'insécurité vécue avant l'occupation de l'emploi, ils définissent des «conditions gagnantes» dans lesquelles ils seraient prêts à partir, c'est-à-dire qui contribueraient à améliorer leur intégration socioprofessionnelle avec un niveau de risque minimal. Ce «calcul de risque» agit toutefois comme facteur d'inertie qui retarde ce saut, puisqu'ils connaissent les conséquences d'un mauvais atterrissage.

Pour ceux qui considèrent cette occupation comme étant «à long terme», la sortie est projetée dans un avenir relativement lointain ou indéterminé, souvent défini par le moment où «le corps» ne le permettra plus. Ils adoptent une stratégie de *prolongation*.

Pour les travailleurs «de passage», le moment idéal de sortie est au contraire «le plus tôt possible», qui coïnciderait avec l'obtention d'un «meilleur» emploi ou avec la mise en marche d'un plan qui permettrait d'en trouver un. Pour trouver cet emploi, il faut développer une stratégie qui permettra de contourner les obstacles rencontrés lors de la recherche initiale. À cet égard, certains travailleurs souhaitent continuer à chercher dans leur domaine de formation, quitte à investir pour faire reconnaître leurs qualifications ; ils *persistent*. Au contraire, d'autres abandonnent l'idée de travailler dans leur domaine, constatant les trop grandes difficultés pour l'introduire. En étudiant leurs différentes

possibilités, leurs coûts et leurs retombées potentielles, ils favorisent l'*adaptation* au marché du travail.

Ces trois scénarios de parcours ont des fondements et des répercussions différentes en ce qui concerne l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs. Dans le premier cas, elle est relativement élevée sous plusieurs aspects : économique (payant), adéquation avec la formation (peu de qualifications formelles), appréciation (aime le travail et les conditions) et symbolique (image positive de leur rôle et de leur position d'emploi). Leur «stratégie de prolongation» consiste à profiter le plus longtemps possible de l'intégration socioprofessionnelle offerte par la sylviculture. Quitter la sylviculture n'est pas associé à une amélioration de leur intégration.

Dans les deuxième et troisième cas, l'intégration est au contraire relativement faible. Bien qu'au niveau économique le travail soit aussi «payant», on aspire à mieux, ailleurs. Le secteur sylvicole offre un emploi *inadéquat avec leur formation*. Bien que certains éléments du travail sylvicole plaisent, comme l'auto-détermination du rythme, l'activité de travail et la situation d'emploi *ne sont généralement pas appréciées* en soi et sont vécues négativement au *niveau symbolique*. Pour réussir à trouver un emploi aussi payant et plus satisfaisant, ces travailleurs planifient une quête de qualification. La sortie du secteur sylvicole vise ainsi à atteindre une meilleure intégration socioprofessionnelle.

Deux stratégies sont employées pour orienter cette «quête». La différence dépend directement de ce qu'ils peuvent considérer comme étant une «intégration satisfaisante». Pour les premiers, tenants de la «stratégie de persistance», ils tiennent à trouver un emploi en *adéquation avec leur domaine* de formation. Cela constitue une situation non seulement qu'ils considèrent comme idéale mais qu'ils visent effectivement. Ils préparent leurs plans de sortie en conséquence, notamment en entreprenant des études pour revaloriser leurs qualifications dans le système québécois. Au contraire, les tenants de la «stratégie d'adaptation» abandonnent ce projet lorsque les probabilités de sa réalisation sont jugées comme étant défavorables. La quête de qualification est alors planifiée en fonction d'une évaluation du marché du travail, de manière à se réorienter dans un secteur d'emploi qui offre à la fois *bonnes conditions et opportunités*.

La mise en application de ces plans peut toutefois être retardée et le séjour en sylviculture prolongé à cause de plusieurs facteurs inertiels. La plupart des travailleurs immigrants rencontrés ont déjà passé un nombre relativement important de saisons dans le secteur. Chez ceux pour qui une bonne intégration passe par l'introduction

dans un autre secteur, cette prolongation peut correspondre à un état de stagnation. De plus, elle peut contribuer à entraîner les travailleurs dans un cercle vicieux, où le coût d'option de la sortie augmente, autant au niveau financier (productivité et revenu accrus) que subjectif (mode de vie sylvicole). Cette prolongation peut toutefois être «productive» lorsqu'elle est utilisée pour fournir les ressources financières nécessaires au plan de réorientation et que la période de chômage libère du temps pour se requalifier en vue d'effectuer la transition d'emploi.

Tableau 3.4 – Résumé des différentes étapes du segment sylvicole en fonction des quatre concepts

Étape du parcours	Intégration socioprofessionnelle	Qualification	Ethnicité
Chercher un emploi	Non-emploi ou emploi insatisfaisant	Dévalorisation (pénalité migratoire)	Discrimination incertaine (pénalité ethnique)
Trouver un emploi	Sylviculture : emploi plus satisfaisant	Adéquation (travailleurs peu scolarisés) Inadéquation (travailleurs scolarisés)	Ouverture de porte (réseau social ethnique) Avantage comparatif (représentation favorable)
Occuper l'emploi	Appréciation variable Difficile, mais payant	Gain de productivité sylvicole Stagnation de la qualification non-sylvicole	Organisation ethnique des relations interpersonnelles (entre travailleurs) Faible importance avec employeurs (pas de pénalité ethnique)
Quitter l'emploi	Maintenir l'intégration (travail long terme) Viser une meilleure intégration (travail court terme)	Profiter de sa productivité (travail long terme) Quête de qualification (travail court terme)	Profiter de l'absence de pénalité ethnique (travail long terme) Tenter de compenser la pénalité ethnique (travail court terme)

### 3.5 Conclusion synthèse

L'exposition des différentes étapes du segment sylvicole du parcours professionnel de travailleurs immigrants permet de montrer que la sylviculture constitue une réponse à un *problème commun* d'intégration socioprofessionnelle, mais dont le *rôle est variable* selon leurs différents contextes.

Les immigrants rencontrés ont intégré la sylviculture à un moment de leur parcours où ils estimaient leur intégration socioprofessionnelle comme étant déficiente, que ce soit une situation de non-emploi ou d'un emploi jugé insatisfaisant. La recherche d'emploi est alors difficile et parsemée d'obstacles, de demi-réussites et d'échecs.

Présenté par des amis membres de leur communauté culturelle, le travail sylvicole semble une option efficace pour faire «débloquer» leur situation d'emploi. En opposition directe avec la discrimination que certains ont eu l'impression de subir lors de recherches d'emploi précédentes, leur origine ethnique cesse d'être un obstacle et constitue plutôt un double atout : elle leur a permis de trouver un emploi (réseaux sociaux) et a favorisé leur embauche par les employeurs sylvicoles (représentations favorables).

Une fois sur place, les travailleurs qui décident d'y rester réussissent à gagner de l'argent en quantité satisfaisante, plus que ce qui est envisageable dans les autres emplois peu qualifiés. Plusieurs éléments du travail plaisent (assurance-emploi, nature, communauté), alors que d'autres déplaisent (conditions difficiles, éloignement de la famille). Pour les immigrants qui ont peu de qualifications formelles, cet arrangement les satisfait et constitue un plan à long terme pour leur parcours professionnel. Les plus scolarisés entrent au contraire dans le secteur en croyant qu'il s'agira d'un emploi temporaire, une parenthèse dans leur parcours avant le début de leur véritable carrière dans leur domaine d'emploi. Pour eux, l'occupation d'un emploi sylvicole est synonyme d'intégration imparfaite. Certains interprètent cette situation comme étant la conséquence d'une discrimination subie en fonction de leur origine ethnique.

Pour les travailleurs «à long terme», leur projet professionnel consiste principalement à prolonger leur séjour en sylviculture (*stratégie de prolongation*). Pour les travailleurs «de passage», leur insatisfaction face à leur présence en sylviculture les motive plutôt à élaborer des plans de sortie qui leur permettront de dénicher des emplois plus satisfaisants. Ces plans sont orientés soit de manière à privilégier le domaine de formation (*stratégie de persistance*), soit de manière à privilégier les conditions de travail et les opportunités (*stratégie d'adaptation*).

Tableau 3.5 – Typologie des stratégies d’orientation du parcours professionnel à partir de l’emploi sylvicole

		Finalité de l’emploi visé	
		Conditions matérielles	Réalisation personnelle
Présence projetée (Rôle)	Court terme (Tremplin)	Stratégie d’adaptation	Stratégie de persistance
	Long terme (Coussin)	Stratégie de prolongation	

De manière schématique, on peut conclure que pour les travailleurs sylvicoles immigrants «à long terme», la sylviculture joue un rôle de *coussin* au sein de leur parcours professionnel. La prolongation de leur séjour permet de profiter du confort relatif de leur intégration socioprofessionnelle ; ils quitteront l’emploi à *cause* de contraintes plutôt que *pour* des motifs. Parce qu’ils ont connu des difficultés de recherche d’emploi, ils considèrent que la sylviculture constitue la meilleure option pour répondre à leurs besoins et leurs exigences.

Pour les travailleurs «de passage», la sylviculture joue plutôt le rôle de *tremplin*. Non seulement elle leur fournit suffisamment de revenus pour répondre à leurs besoins économiques immédiats, mais elle leur garantit également une certaine stabilité ; elle est un moindre mal temporaire. Une fois stabilisés, ils espèrent (re)faire un saut dans le marché du travail québécois, en contournant cette fois les obstacles. Tentant de surpasser leur pénalité ethnique (discrimination) ou migratoire (dévalorisation des expériences acquises au pays d’origine), ils aspirent à une réorientation professionnelle qui leur permettra d’atteindre une meilleure intégration.



# Chapitre 4

## Discussion

La présentation détaillée, au chapitre précédent, du segment sylvicole du parcours professionnel de travailleurs immigrants a permis d'illustrer leur *position particulière* au sein du marché du travail québécois. Pour reprendre la formule de Hiebert (1999, 342), l'analyse empirique visait à rendre compte d'une «configuration particulière du marché du travail dans un endroit particulier\*», en mettant au centre le point de vue des travailleurs. Par cette démarche, il a été possible d'identifier des enjeux et des mécanismes communs à tous ces immigrants, mais aussi propres à leurs différents contextes. En décortiquant leurs témoignages et en les insérant dans une trame d'étapes clés, il a été possible de scruter les éléments qui les ont canalisés (structurellement) et motivés (subjectivement) à introduire le secteur sylvicole.

Cela a permis par la suite d'identifier les rôles que joue la sylviculture dans leur parcours professionnel et les significations qu'ils lui attribuent en fonction de leur position sociale, de leur «positionnalité», qui se comprend à partir d'aspects liés au monde du travail, comme le *capital humain* (la formation, l'expérience et les compétences) et la situation professionnelle (les projets et les aspirations face à la situation actuelle), mais aussi, comme le note Hiebert (1999), à l'intersection d'aspects sociaux liés à la migration (pénalité migratoire), à l'ethnicité (pénalité et réseaux sociaux ethniques) et aux «dynamiques de responsabilités domestiques et familiales» (contraintes financières, présence auprès de la famille). (*Ibid.*)

Dans une *perspective plus générale*, l'étude du cas des travailleurs sylvicoles immigrants enrichit également la compréhension de la configuration du marché du travail québécois et sa segmentation complexe (Richmond, 1992; Hiebert, 1999), en opposition à «duale». (Piore, 1979; Reich *et al.*, 1973)

Ce cas s'inscrit globalement en continuité avec les dynamiques de segmentation et d'intégration des immigrants sur le marché du travail précédemment observées. Les témoignages des participants ont soulevé plusieurs éléments typiques, notamment en ce qui concerne les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi et les stratégies mobilisées pour les contourner. D'un point de vue analytique, le cas ici étudié, sans pouvoir offrir de démonstration englobante, réitère des observations qui, arrimées à la littérature existante, permettent de mieux comprendre la situation professionnelle des immigrants au Québec. Plus particulièrement, le cas sylvicole fournit des pistes de compréhension sur la manière dont les immigrants œuvrant dans un secteur d'emploi peu qualifié (1) réussissent à  *négocier leur place dans un marché du travail segmenté*.

La présence d'immigrants au sein d'un secteur d'emploi ne fournit pas seulement des indications sur leur situation professionnelle. Elle permet également d'en apprendre un peu plus sur l'évolution du marché du travail lui-même. La canalisation naissante de travailleurs immigrants au sein d'un secteur d'emploi embauchant historiquement une main-d'œuvre native, comme en sylviculture, permet de mieux comprendre les mécanismes (2) de  *l'ethnicisation d'un secteur d'emploi*. Dans le cas sylvicole, cette ethnicisation passe par un mouvement dialectique entre employeurs et travailleurs que chaque itération renforce.

Finalement, bien que les travailleurs sylvicoles immigrants connaissent plusieurs réalités typiques observées dans la littérature existante, la sylviculture possède des caractéristiques qui lui sont propres. Cela leur fournit une positionnalité originale comparativement à la main-d'œuvre d'autres secteurs d'emplois «peu qualifiés» et, de manière générale, aux immigrants qui connaissent des difficultés d'intégration socioprofessionnelle. La sylviculture représente ainsi (3) un  *cas à la fois typique et exceptionnel* d'intégration de personnes immigrantes sur le marché du travail québécois.

## 4.1 Négocier sa place dans un marché segmenté

Puisque l’immigration est généralement motivée par une volonté d’améliorer son sort et ses conditions de vie, trouver un «bon emploi» constitue une priorité pour les nouveaux arrivants. Or, face à un marché du travail difficilement accessible, ils doivent s’adapter et adopter différentes stratégies modulées en fonction de leur contexte et de leurs aspirations professionnelles. Le cas des travailleurs sylvicoles, qui ont eu l’impression de se buter à de faibles opportunités sur le marché du travail québécois, permet d’illustrer comment des immigrants négocient leur parcours professionnel dans un contexte de segmentation, qui tend à les orienter vers des emplois peu qualifiés ou «indésirables». (Expression tirée de Richmond, 1992)<sup>1</sup>

### 4.1.1 Difficultés d’insertion : la segmentation à l’œuvre

Dès les premiers instants de leur recherche d’emploi, les immigrants sont confrontés à différents mécanismes complémentaires de segmentation du marché du travail. Dans les cas les plus simples, les travailleurs détiennent peu de capital humain (scolarité, expérience, compétence, etc.), contribuant à diminuer fortement leur employabilité et ce qui restreignant par la suite leurs opportunités d’emploi.

Viennent ensuite les cas plus complexes des immigrants fortement scolarisés ou qui ont cumulé de l’expérience au sein d’emplois «qualifiés». La situation de ces immigrants, qui sont prédominants dans le contexte canadien, appelle à une compréhension plus fine, qui doit sortir du seul cadre du marché du travail. (Hiebert, 1999) Bien que ces travailleurs aient l’impression qu’ils détiennent un capital humain qui leur permette d’augmenter leur employabilité, sa valorisation est revue à la baisse par des éléments externes ; ils sont «déqualifiés». D’abord, ils peuvent subir une *pénalité migratoire*, causée par la non-reconnaissance de leurs acquis pré-migratoires, comme la scolarité ou l’expérience de travail. (Schaafsma et Sweetman, 2001; Renaud *et al.*, 2003b; Bauder, 2003a; McAllister, 1995) Ensuite, ils peuvent subir une discrimination en fonction de leur origine ethnique au moment de l’embauche (Eid, 2012; Chicha, 2010), qui peut notamment s’expliquer par des représentations culturelles négatives à leur égard. (Bauder, 2006, 2003b)

---

1. Étant donné les limites imparties à la recherche de terrain, qui ne couvre le parcours professionnel des immigrants que de leur arrivée jusqu’à leur emploi sylvicole avec une préséance sur celui-ci, il est impossible de se prononcer sur l’actualisation des projets professionnels post-sylvicoles. Ce dont il est question ici est plutôt la manière dont ces immigrants orientent leur parcours professionnel en fonction de ce projet, et non le succès effectif de leurs stratégies.

Les représentations culturelles des employeurs envers les immigrants ne font pas seulement que bloquer des portes de certains secteurs : lorsque ces représentations sont positives, elles participent au contraire à en ouvrir et canalisent positivement les immigrants vers des entreprises ou des secteurs particuliers. La sylviculture constitue un cas où une telle canalisation s'est produite, puisque certaines entreprises ont adopté des représentations et des pratiques favorables aux immigrants.

Comme le marché du travail n'est pas homogène, mais plutôt composé de différents secteurs possédant chacun ses propres «règles» d'embauche (Hoggart et Mendoza, 1999; Bauder, 2006), la segmentation n'affecte pas tous les immigrants de la même façon ni avec la même ampleur. (Richmond, 1992; Hiebert, 1999) Plusieurs réussissent, malgré ces obstacles, à faire valoir leur qualification, ce qui se traduit par la présence d'immigrants «partout dans le marché du travail, de haut en bas\*». (Richmond, 1992 *in* Hiebert, 1999) Ce n'est toutefois pas le cas de tous<sup>2</sup>, notamment des travailleurs immigrants sylvicoles rencontrés, qui n'avaient pas réussi, au moment des entretiens, à valoriser leur qualification. Devant les contraintes financières et suivant leur désir d'améliorer leurs conditions de vie, ces immigrants ont dû s'adapter au marché du travail et tenter de se «négocier» une place.

#### 4.1.2 S'adapter pour s'intégrer

Un grand nombre d'immigrants font partie de ces « hommes et de [ces] femmes de couleur [qui] occupent davantage que leur part des postes secondaires» du marché du travail canadien. (Hiebert, 1999) Il serait toutefois erroné d'interpréter leur présence dans un secteur peu qualifié, comme la sylviculture, comme étant simplement subie. Face à la segmentation, les immigrants ne perdent pas leur pouvoir d'action. Au contraire, ils sont des acteurs qui évaluent leurs opportunités (les coûts, les retombées et les chances d'actualisation) et qui adoptent des stratégies qui leur permettent de s'adapter à ce contexte. Leur objectif est d'atteindre une intégration socioprofessionnelle considérée comme satisfaisante selon plusieurs critères, dans le cadre des contraintes imparties. Pour l'atteindre, les immigrants doivent franchir plusieurs étapes, parmi lesquelles un emploi peu qualifié, comme le débroussaillage, la plantation, le travail d'usine, etc., peut être appelé à jouer un rôle important.

---

2. À partir de données d'enquête de Statistique Canada, Galarneau et Morissette (2004) concluaient à cet effet que 39% des hommes immigrants universitaires présents au pays depuis plus de cinq ans et 47% des nouveaux arrivants (moins de cinq ans) occupaient, en 2001, un emploi exigeant moins qu'un diplôme universitaire. Les travaux de Bégin et Renaud (2012) sur l'évolution de la situation d'emploi de nouveaux arrivants arrivent à des résultats similaires.

## Stratégies de contournement

Plusieurs stratégies sont adoptées par les immigrants pour faire face aux obstacles rencontrés sur le marché du travail. Complémentaires, elles peuvent être combinées pour augmenter les chances de succès. Performatives, elles constituent autant de mécanismes qui pourraient expliquer l'amélioration de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants, au niveau individuel, sur le marché du travail québécois.

Une telle tendance a en effet été observée et décrite par Renaud *et al.* (2003b) dans le cadre d'une étude longitudinale d'envergure.<sup>3</sup> Face au mutisme des données quantitatives recueillies sur sa causalité, les auteurs identifient trois hypothèses qui pourraient *expliquer* cette amélioration dans le temps : 1- « Les immigrants de certaines origines développent des stratégies de contournement devant les difficultés », comme le « surinvesti[ssement] dans leur éducation » (*Ibid.*, 179) 2- « Ils se familiarisent avec les us et coutumes [de la société d'accueil], forment leur réseau ethnique et, le cas échéant, construisent leur « enclave ». » (*Ibid.*, 179) et 3- « La société d'accueil [a] changé [...] devenant en quelque sorte plus réceptive. » (*Ibid.*, 180).

Les stratégies observées dans le cas des travailleurs sylvicoles immigrants correspondent à leurs hypothèses 1 et 2.

Une première stratégie employée par les travailleurs sylvicoles fut l'*élargissement du champ de recherche*.<sup>4</sup> Constatant la difficulté d'introduire leur domaine de formation, voire même de s'insérer dans le marché du travail en général, les immigrants deviennent moins sélectifs dans les emplois qu'ils sont prêts à occuper ; ils « envoient leur CV partout » (T6). Lorsque les difficultés sont perçues comme trop importantes, cette stratégie peut être accompagnée par l'abandon temporaire, voire définitif, des plans de carrière initiaux. En se concentrant sur des emplois qui sont moins exigeants en qualification, les immigrants optimisent les chances d'occuper une position favorable dans la « file d'attente » du processus d'embauche. L'emploi déniché risque toutefois de leur fournir une intégration socioprofessionnelle relativement inférieure à celle visée initialement. Cette stratégie constitue en quelque sorte une forme de « sacrifice » au niveau professionnel.

---

3. Bégin (2010) fournit une analyse encore plus détaillée de l'évolution temporelle de la situation en emploi des immigrants au Québec. Elle constate notamment une amélioration substantielle de l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi occupé dans une fenêtre de trois ans suivant l'arrivée, en même temps que la persistance d'un taux de 43% de « sous-utilisation de compétence » (somme des personnes en non-emploi et « sur-éduquées » pour leur poste).

4. Cette stratégie a également été observée par Trandafir (2009) : « L'une des mesures est de s'adapter au marché du travail, en acceptant n'importe quel emploi. »

Parallèlement à la première, les immigrants ont fait appel à une deuxième stratégie en *mobilisant leurs réseaux sociaux ethniques*. Cela leur permet d'accéder à de l'information sur le marché du travail et ses différentes opportunités (McDonald *et al.*, 2009), et d'être embauchés par référence interne. (Patacchini et Zenou, 2012; Elliott, 2001) L'utilisation des réseaux sociaux a toutefois comme conséquence de teinter et de biaiser le message. (Béji et Pellerin, 2010; Pellerin, 2013) L'information qui y circule informe à propos du marché du travail en même temps qu'elle en formate l'image. Neutre en soi, le recours au réseau ne module pas directement la position des travailleurs dans la «file d'attente» des employeurs, comprise comme un ordonnancement des employabilités. Toutefois, il peut ouvrir la porte sur des opportunités uniques en fournissant de l'information qui reste autrement inconnue. En contrepartie, il peut cantonner les travailleurs dans les limites de l'information qui y circule et limiter *a priori* les opportunités perçues. (Potter, 1999)

Cette stratégie fut fortement employée par les travailleurs sylvicoles immigrants : tous ont trouvé leur premier emploi sylvicole par la voie d'un ami ou d'un membre de leur réseau social, et un seul d'entre eux l'a fait hors de son réseau ethnique. Parmi les réseaux sociaux des participants, l'information circulait comme quoi le travail sylvicole est «payant», du moins, plus que «la manufacture». Cette stratégie est équivoque quant à ses effets sur l'intégration.

Ces deux premières stratégies visent à augmenter le plus possible les chances d'obtenir un emploi à *qualification donnée*. Ce sont d'ailleurs celles qui ont permis aux immigrants rencontrés de trouver leur emploi en sylviculture. Lorsque ces stratégies mènent à l'obtention d'un emploi qui offre une intégration socioprofessionnelle jugée comme satisfaisante, nul besoin de chercher plus loin. Dans les autres cas, il faut se pencher sur l'autre partie de l'équation, soit la valorisation de la qualification.

En entreprenant une formation ou des études post-migratoires (Banerjee et Verma, 2012), les immigrants peuvent investir dans leur éducation, voire «surinvestir» (Renaud *et al.*, 2003b) dans le cas de ceux qui ont déjà suivi des études. Cette troisième stratégie vise à *augmenter la valeur* de son «capital humain» pour améliorer sa position au sein de la file d'attente d'un emploi convoité, plutôt que de diminuer ses propres exigences. En obtenant une reconnaissance formelle de qualification dans le pays d'accueil, les immigrants contournent leur «pénalité migratoire». Si les immigrants réussissent par la suite à faire reconnaître leur qualification auprès des employeurs d'un secteur d'emploi convoité (c'est-à-dire malgré la pénalité ethnique, dont ils peuvent plus difficilement se

débarrasser), ces études leur permettent d'améliorer leur intégration socioprofessionnelle en occupant un emploi jugé satisfaisant et correspondant à leur formation.

Cette stratégie est toutefois plus difficile à mettre en œuvre, puisqu'elle exige un investissement considérable de la part des travailleurs. Banerjee et Verma (2012, 59) notent qu'au Canada, les immigrants qui ont le plus de chance d'entreprendre des études post-migratoires sont les «jeunes immigrants de pays "non-traditionnels", qui sont déjà bien éduqués, qui maîtrisent l'anglais ou le français et qui ont occupé un poste professionnel ou de gestion avant l'immigration\*» alors qu'au contraire, les «obligations familiales [en] réduisent [...] la probabilité\*». Bien que pour des raisons de confidentialité les tableaux descriptifs complets des participants ne soient pas divulgués, ce profil correspond à celui de plusieurs des travailleurs sylvicoles immigrants rencontrés. La «jeunesse» a d'ailleurs été soulevée comme facteur de motivation pour retourner aux études (par ex. : travailleur T16, page 103), alors que les responsabilités familiales sont plutôt décrites comme une contrainte (par ex. : travailleur T14, page 98).

### **Parcours de substitution**

Lorsque l'utilisation de ces stratégies de contournement mène à l'occupation d'un emploi suboptimal au niveau de l'intégration socioprofessionnelle, on peut dire que les immigrants empruntent un «parcours de substitution»<sup>5</sup>, en opposition avec un parcours visé. L'emploi occupé a une fonction «alimentaire»; bien qu'il ne corresponde pas au projet professionnel, il permet de répondre à des besoins économiques.

Cette situation peut être temporaire ou permanente. L'emploi occupé au départ pour des raisons alimentaires, s'il est jugé satisfaisant en comparaison aux autres alternatives, peut être intégré dans une perspective à plus long terme; l'emploi alimentaire devient alors permanent. Pour les immigrants qui ont choisi d'y travailler à long terme, la sylviculture ne correspondait pas nécessairement au départ à leur emploi idéal. Une fois qu'ils s'y sont installés, elle s'est toutefois mise à jouer le rôle de «coussin», c'est-à-dire un emploi qui leur offre un confort relatif en comparaison avec les autres opportunités du marché du travail. Le parcours de substitution devient le parcours principal.

Lorsqu'il est temporaire, l'emploi alimentaire sert au contraire à répondre aux besoins économiques le temps de trouver un meilleur emploi de leur pays d'accueil. L'objectif est alors de «rebondir» vers une meilleure intégration. L'emploi a alors le rôle de «tremplin» au sein du parcours professionnel. Essentiellement, il sert à subvenir

---

5. Remerciements à Daniel Mercure pour la suggestion de ce terme.

aux besoins financiers pendant que les immigrants tentent d'augmenter la valeur de leur qualification sur le marché du travail. Devant un secteur d'emploi trop difficile à intégrer, ils peuvent décider d'abandonner leur domaine de formation et de se réorienter. (Stratégie d'adaptation) Au contraire, ils peuvent décider de «surinvestir» dans leur domaine de formation afin de faire reconnaître leur qualification dans le pays d'accueil. (Stratégie de persistance) Le parcours de substitution est planifié de manière à mener éventuellement à un «parcours visé».

La réorientation professionnelle n'est toutefois pas systématique; elle aussi est parsemée d'obstacles, comme les contraintes liées à la famille, et de facteurs inertiels, comme ceux décrits au chapitre 3, liés aux difficultés de quitter le mode de vie sylvicole. Ces facteurs d'inertie posent un problème important en ce qui concerne l'amélioration de l'intégration socioprofessionnelle, lié à la nature paradoxale du parcours de substitution comme «tremplin»; son confort relatif décourage en même temps qu'il rend possible la transition.

Les observations faites chez les travailleurs sylvicoles immigrants sont cohérentes avec les travaux de Bégin et Renaud (2012) et de Bégin (2010) sur les immigrants économiques sélectionnés.<sup>6</sup> Ils ont observé qu'une part importante de l'obtention d'emplois correspondant au niveau de formation des immigrants avait lieu dans les trois premières années après l'arrivée au Québec. Ils ont de plus observé que l'«entrée sur le marché du travail est déterminante pour les expériences futures», de telle sorte que les personnes qui occupent un premier emploi peu qualifié ont moins de chance de se trouver un emploi qualifié par la suite et *vice versa*. (Bégin et Renaud, 2012) Enfiler les emplois peu qualifiés dans l'espoir de «rebondir» par la suite dans un emploi plus qualifié pourrait être plus difficile que prévu.

Les obstacles rencontrés sur le marché du travail, les facteurs inertiels liés à une situation d'emploi et le cercle vicieux de déqualification dans lequel se trouvent les travailleurs occupant un emploi peu qualifié sont tous des mécanismes qui pourraient contribuer à l'effet de sentier décrit par Bégin et Renaud (2012). Pour les travailleurs sylvicoles immigrants «de passage», il y a fort à parier que ces éléments, tels qu'ils ont été relatés lors des entretiens et comme peuvent en témoigner le nombre de saisons travaillées (tableau 3.3, page 100), jouent un rôle dans le retardement de l'occupation d'un emploi plus qualifié.

---

6. Leurs résultats excluent donc le cas des réfugiés choisis à l'étranger et des demandeurs d'asile.



Une des *hypotheses* qui découle des résultats ici présentés, et mis en relation avec ceux de travaux antérieurs, est que le secteur sylvicole pourrait agir paradoxalement à la fois comme vecteur d'intégration *et* comme vecteur de stagnation dans le parcours professionnel des travailleurs immigrants «de passage» fortement scolarisés. Le travail alimentaire, qui est déjà associé à un «cercle vicieux» (Trandafir, 2009) risquerait ici encore plus, à cause de cette nature ambiguë, d'empêcher les travailleurs de poursuivre leur parcours professionnel dans leur domaine de formation ou un secteur qualifié en général.

Pour répondre à cette question précisément et avec certitude, il faudra entre autres recueillir de l'information longitudinale sur le taux de «séjours sylvicoles» qui mènent à l'obtention d'un emploi qualifié, notamment les séjours de courte durée (trois saisons ou moins).

### 4.1.3 Résumé : Un schéma hypothétique d'explication

En se basant sur le cas ici étudié et la littérature existante, il a été possible d'identifier des pistes qui pourraient mener à une meilleure compréhension de la situation des immigrants qui occupent des emplois peu qualifiés. La nature qualitative de l'étude a permis de faire ressortir, à partir des témoignages des participants, des mécanismes d'action et des comportements adaptatifs qui passent notamment par l'adoption de «stratégies de contournement» des obstacles du marché du travail. Inspiré du parcours observé chez les travailleurs sylvicoles, la description suivante constitue un schéma hypothétique d'évolution du parcours professionnel des immigrants qui lie plusieurs observations antérieures de la littérature académique.

À leur arrivée au pays d'accueil, les immigrants négocient leur parcours professionnel de manière à optimiser leur positionnement sur le marché du travail en fonction de leurs aspirations. Celles-ci peuvent mettre l'accent sur un confort général (matériel, social, familial, etc) ou bien sur l'accession à un secteur d'emploi particulier. L'actualisation de ces aspirations doit toutefois répondre à certaines contraintes, principalement financières. La recherche d'emploi s'effectue par une évaluation des différentes opportunités en fonction de leur capacité à répondre prioritairement à ces contraintes et seulement accessoirement à leurs aspirations. De son côté, le marché du travail, par un mécanisme d'ouverture et de fermeture des postes, a tendance à canaliser les immigrants vers certains emplois, principalement peu qualifiés.

Face aux mécanismes de segmentation (ex. : pénalités ethniques et migratoires) et aux difficultés d'intégration socioprofessionnelle sur le marché du travail québécois, les immigrants mobilisent des stratégies de contournement diverses. Trois sont ici identifiées. La première se concentre sur l'augmentation relative de la position dans diverses «files d'attente» du marché du travail en devenant moins sélectif, et donc en élargissant l'éventail de recherche. La deuxième mobilise les liens développés dans leur «réseau social ethnique» afin d'augmenter les chances de trouver un emploi en leur fournissant de l'information ou mieux, en les introduisant par référence à l'interne. La troisième vise un gain de qualification en suivant une formation ou des études. Cette stratégie peut toutefois être limitée par des contraintes, notamment familiales et financières, et n'est donc pas nécessairement accessible à tous.

En cas d'échec initial d'insertion dans un secteur d'emploi qualifié ou correspondant à leur domaine de formation, les immigrants empruntent un parcours de substitution dont la principale visée est alimentaire. Ce parcours peut éventuellement devenir permanent ; il devient alors le parcours principal. Il peut être également considéré comme temporaire et avoir comme fonction de permettre, suite à l'utilisation de stratégies de qualification, d'accéder à un meilleur emploi ; il a alors pour objectif l'atteinte d'un parcours «visé», plus satisfaisant.

Le moment et le succès de cette réorientation sont toutefois incertains. Dans le cas où l'emploi peu qualifié offre une satisfaction relative, comme la sylviculture, il est possible que le séjour se prolonge au détriment d'une réorientation rapide, ce qui pourrait diminuer les chances qu'une réorientation aille lieu.

## 4.2 L'ethnisation d'un secteur d'emploi : mouvement dialectique

Pour reprendre une réflexion de Waldinger (1994), la présence d'immigrants dans un secteur d'emploi donné soulève la question à savoir *comment* ils y ont été introduits. «À moins que les immigrants se déplacent dans une industrie en expansion ou complètement nouvelle, [...] ils doivent entrer comme remplaçants d'un groupe préalablement établi.\*» (*Ibid.*, 3) Ce groupe est généralement constitué de personnes natives. Dans plusieurs cas, comme le défendent les théoriciens de la segmentation, la vacance des postes peut s'expliquer par le départ des natifs dans d'autres secteurs d'emploi mieux rémunérés ou valorisés.

Historiquement, les immigrants ont occupé une présence ponctuelle dans l'industrie forestière, mais la main-d'œuvre était essentiellement native. Le «Canadien français était le bûcheron traditionnel\*» (Lower *et al.*, 1938 *in* Paillé (2012)) et continue de l'être. L'introduction systématique de personnes immigrantes au sein de certaines entreprises de travaux sylvicoles a nécessité un «événement déclencheur». Étant ni en expansion ni «complètement nouvelle», la sylviculture constitue un cas intéressant en la matière. Sans constituer une démonstration, le processus de recrutement actuel des travailleurs peut offrir des pistes de compréhension de l'insertion en emploi d'immigrants dans un secteur constitué *a priori* d'une main-d'œuvre native. Dans son cas, l'arrivée d'immigrants en sylviculture peut se comprendre comme un *mouvement dialectique* entre travailleurs et certains employeurs dans un contexte de «crise de main-d'œuvre». <sup>7</sup> Concrètement, l'événement déclencheur consisterait en l'adoption de nouvelles stratégies de recrutement de la part d'employeurs en réponse à la pénurie de main-d'œuvre sylvicole qui sévit au début des années 2000, ce qui a rendu plus accessible cet emploi bien rémunéré et attirant pour les immigrants en quête d'une meilleure intégration socioprofessionnelle.

Comme le montrent les rapports et les documents de travail de différents organismes concernés par la main-d'œuvre en aménagement forestier (Comité interministériel, 2001 ; CSMOAF, 2004 ; BIP, 2012 ; Têtu, 2014) la sylviculture se trouve en «crise» (ou pénurie) de main-d'œuvre depuis plusieurs années. Celle-ci se transpose, chez les employeurs, en un recrutement de travailleurs difficile qui exige des efforts continus.

---

7. La présente analyse mobilise des éléments de l'enquête de terrain qui, par soucis d'économie, n'ont pas été présentés au chapitre 3. Il s'agit notamment d'entretiens effectués au téléphone avec des entrepreneurs et des témoignages informels recueillis lors du congrès de l'AETSQ en février 2015 suite à la présentation de résultats préliminaires.

Faisant face à une rareté de main-d'œuvre native («*Ça grossit pu, la main-d'œuvre québécoise. Elle est gélée.*» E5) et inspirés par des pratiques observées ailleurs, quelques employeurs ont embauché des immigrants, pour «essayer» («*J'en voyais ailleurs, fa' que j'ai dit : "On va essayer, on va regarder si ça fonctionne."*» E5) Lorsque l'essai est satisfaisant, l'employeur développe des représentations favorables à l'égard des immigrants en général («*Les immigrés [...] eux-autres c'est ça : ça travaille. Tu comprends tu ? Sont là pour travailler.*» -E3) ou des membres d'une communauté ethnique. («*Les Roumains, là, c'était des vaillants. C'était des travailleurs.*» -E4) Au contraire, les employeurs qui ont eu des mauvaises expériences avec des travailleurs immigrants décident de ne plus en embaucher ou, du moins, ne les mettent pas au centre de leur stratégie de recrutement.

Le responsable [du groupe de travailleurs africains] ne s'entendait pas avec les boss. [...] Il a décidé qu'il devrait partir parce que [...] la compagnie [...] ne respecte pas l'entente, et tout tout. Alors on avait quitté tous. [La compagnie a décidé] aussi, depuis ce jour-là, de ne plus jamais engager des Noirs. (T12)

Lorsqu'ils jugent positive cette expérience, les entrepreneurs adoptent des stratégies de recrutement orientées vers les immigrants. Dans le cas de la sylviculture, deux principales stratégies ont été utilisées, avec une forte préférence pour la première : la *référence interne* à partir des immigrants déjà embauchés (le «bouche à oreille») et la *publicité ciblée*.

La première offre plusieurs avantages, tel que le note Fernandez *et al.* (2000) (*in Elliott, 2001*), dont la protection de la réputation et la relation d'aide ancien-nouveau qui diminue les besoins de recourir à une formation. Pour ce faire, il faut toutefois que l'employeur réponde à leurs attentes. Lorsque ce n'est pas le cas, la cohésion culturelle et les réseaux de solidarités peuvent s'activer et mener au départ en bloc des immigrants (et de leur représentant) qui se sentent lésés. La deuxième stratégie permet d'élargir le bassin de candidats en dehors des réseaux sociaux des travailleurs, mais fournit beaucoup moins d'avantages.

Parfois dotés d'un mandat de leur employeur, les «anciens» servent d'intermédiaire *en amont* en parlant de leur travail au sein de leur réseau social. Satisfaits de leur expérience, ils transmettent de l'information teintée.<sup>8</sup> («*La sylviculture, c'est payant.*») Face aux situations d'emploi désavantageuse de leurs proches, ils tentent même parfois de les convaincre de quitter leur emploi qui offre des conditions inférieures. («*Lui il m'a*

---

8. Voir Béji et Pellerin (2010); Pellerin (2013)

*dit : mon cher ami, dans la forêt, si tu travailles fort, tu peux gagner plus que tu gagnes dans la manufacture.» -T10, ancien travailleur d'usine)*

De leur côté, les nouveaux arrivants se construisent à l'arrivée au pays un réseau social, généralement organisé autour de leur communauté ethnique. Ce «réseau social ethnique» est par la suite mobilisé *en aval* lors de leur recherche d'emploi. (Patacchini et Zenou, 2012; Elliott, 2001) Cela leur fournit des informations sur les différentes opportunités offertes ainsi que des connexions potentielles auprès d'entrepreneurs. Lorsqu'il y a une convergence d'information favorable ou d'opportunités vers un secteur d'emploi, véhiculée notamment par travailleurs actuels, les chances augmentent qu'un grand nombre d'immigrants décident de l'intégrer ; il y a «canalisation».

À chaque fois que des «anciens» réfèrent de nouvelles recrues à une entreprise ou un secteur, la concentration de personnes immigrantes augmente, *ceteris paribus*. Si les travailleurs satisfont les exigences des employeurs, ceux-ci renforcent leurs représentations culturelles positives. Le succès de l'opération les motive par la suite à maintenir leurs stratégies de recrutement orientées envers les immigrants. («*Y n'a plein de main-d'œuvre étrangère ici. Y 'n a plein à Montréal! [...] J'ai rien qu'à la faire travailler si je manque [de travailleurs ...]*»-E3)

Le phénomène n'a pas besoin d'être homogène dans le secteur pour prendre de l'expansion. En sylviculture, l'embauche d'immigrants semble concentrée autour de certaines entreprises (les «novateurs») qui servent d'exemple et en inspirent d'autres (les «imitateurs»). La pratique semble toutefois se répandre. Lors du congrès 2015 de l'AETSQ, des entrepreneurs affirmaient avoir récemment commencé à embaucher des immigrants en prenant exemple sur leurs collègues et débutaient eux aussi par une «période d'essai». Au même moment, d'autres entrepreneurs affirmaient qu'ils embauchaient peu d'immigrants, voire aucun, et soutenaient ne pas souhaiter le faire davantage. Si l'ampleur de la présence d'immigrants dans le secteur est inconnue, on sait toutefois qu'elle est hétérogène.

La diversité des modèles d'embauche au sein du secteur sylvicole souligne l'importance des préférences et des représentations culturelles des employeurs. Elles affectent la position de différentes catégories de travailleurs dans la «file d'attente» du processus d'embauche. Une diversité de représentations et de préférences peut ainsi mener à l'adoption de différentes stratégies de recrutement. Cela nous force à reconnaître, comme Bauder (2003b), que les représentations des employeurs jouent directement sur les parcours professionnels des immigrants, notamment en modulant leurs opportunités.

---

Le cas de la sylviculture montre comment l'arrivée des immigrants au sein d'un secteur traditionnellement composé de main-d'œuvre native peut se faire de manière spontanée (c'est-à-dire non structurée par une institution formelle), hétérogène (concentrée au sein de certaines entreprises et absente d'autres) et orientée par les préférences et les représentations des employeurs. De plus, il est possible, par une cohabitation de différentes représentations, que cette organisation hétérogène se maintienne dans le temps.

À cause de cette hétérogénéité, on ne peut qualifier la sylviculture en général de «niche ethnique» au sens de Waldinger (1994) et de Bégin (2004). Le secteur n'est en effet pas organisé *par* des personnes immigrantes ni principalement autour d'elles. Il est cependant clair, selon les témoignages recueillis et les observations faites, qu'un mouvement dialectique menant ou ayant mené à l'augmentation du nombre d'immigrants s'est installé dans certaines entreprises de travaux sylvicoles. D'un point de vue des opportunités d'emploi offertes à ces immigrants ayant de la difficulté à intégrer le marché du travail, il ne fait cependant pas de doute que ces entreprises constituent des niches localisées. Ce statut de niche alimente en retour le maintien ou l'augmentation d'immigrants en leur sein, autant par l'action des employeurs que celle des travailleurs.

Il est difficile de trancher, à partir du peu de connaissances actuelles, à savoir si cette présence ne constitue qu'une exception ou, au contraire, une phase transitoire d'un phénomène en expansion. Il est possible que la présence d'immigrants en sylviculture au début du 21<sup>e</sup> siècle ne soit qu'une autre anecdote de l'histoire de l'industrie forestière, comme celles des scandinaves bûcherons au 20<sup>e</sup> siècle. Ou bien il est possible que la sylviculture soit, autant au niveau des représentations culturelles que dans son organisation, en train de devenir un «travail d'immigrants». (T16) Seule une analyse rétrospective - ou mieux, longitudinale - pourra répondre à cette question dans quelques années.

### 4.3 La sylviculture : cas exceptionnel ou typique ?

L'analyse présentée au chapitre 3 a montré que les immigrants rencontrés ont introduit le secteur sylvicole après avoir vécu des difficultés lors de la recherche d'emploi. Cette décision a été prise en réponse à une impression de fermeture d'une bonne partie du marché du travail québécois et à une «canalisation» vers des emplois peu qualifiés (des «petits métiers», T15), en d'autres mots : sa segmentation.

Dans le schéma général de segmentation et d'intégration des immigrants sur le marché du travail, la sylviculture présente plusieurs éléments typiques : les représentations culturelles favorables ou défavorables influencent fortement l'embauche (cf. Bauder, 2006, 2003b), où les Blancs sont parfois défavorisés (cf. Djamba et Kimuna, 2011) ; l'emploi exige peu de qualification formelle et de scolarité et est occupé en partie par des immigrants universitaires (cf. Galarneau et Morissette, 2004; Bauder, 2003a) ; on assiste, au sein des entreprises, à un étiquetage ethnique des postes (cf. Beckhusen *et al.*, 2013) ; on utilise la référence interne pour recruter les travailleurs, ce qui mène à une présence accrue d'immigrants (cf. Patacchini et Zenou, 2012; Elliott, 2001) ; l'emploi est peu valorisé socialement<sup>9</sup>, se trouve au bas de la hiérarchie occupationnelle (cf. Bauder, 2003a) et il est considéré «indésirable» par les natifs. (cf. Richmond, 1992)

Les témoignages recueillis ont toutefois aussi montré que les travailleurs sylvicoles immigrants ont introduit ce secteur pour des raisons spécifiques, principalement parce qu'il leur offre des avantages qui se retrouvent rarement ailleurs. La sylviculture possède ainsi quelques caractéristiques contingentes qui en font un cas particulier sur le marché du travail québécois en ce qui concerne l'intégration des immigrants. Ces particularités concernent (1) les conditions de travail, (2) la présence de travailleurs natifs, (3) le portrait démographique des travailleurs immigrants, (4) l'intégration des réfugiés et (5) le rapport à l'emploi des travailleurs.

#### Les conditions de travail

Le travail peu qualifié est souvent associé, du moins dans le discours, à une faible rémunération. (cf. Richmond, 1992; Hiebert, 1999; Piore, 1979) L'arrivée des immigrants est parfois même associée à une détérioration des conditions de travail (Cranford, 2005) ; l'utilisation d'une main-d'œuvre immigrante permet de tirer à la baisse les conditions.

---

9. Comme le rappelle le rapport du CSMOAF, 2004.

Or, il ne semble pas, selon les informations fournies par les témoignages des participants, que ce soit le cas en sylviculture. Le secteur offre au contraire des conditions salariales considérées comme bien supérieures aux autres secteurs d'emploi peu qualifiés, en plus de donner accès aux prestations d'assurance-emploi pendant l'hiver. Contrairement aux autres alternatives qui s'offraient à eux, les travailleurs sylvicoles immigrants considèrent que leur travail est certes difficile, mais au moins «payant».

De plus, contrastant avec la précarité des travailleuses immigrantes décrite par Cranford (2005) - qu'elle qualifie d'«exploitation» - ou bien celle, institutionnalisée politiquement, des travailleurs étrangers temporaires (cf. Bélanger et Candiz, 2014; Basok *et al.*, 2014; Basok, 2002), les travailleurs sylvicoles immigrants ont été en mesure d'organiser à plusieurs reprises des journées de grève afin de réclamer une hausse salariale. Le contexte particulier du travail forestier (éloignement combiné à une pénurie de main-d'œuvre) donne aux travailleurs un avantage considérable au moment de revendiquer de meilleures conditions de travail. Pour reprendre la formule du participant T4, l'employeur n'«a pas le choix».

Des fois, y'a des grèves. Des grèves à cause du prix de l'hectare. [... Ça arrive] à toutes les années! [Ça fonctionne] des fois oui, des fois non. [...] On arrête [de travailler], c'est tout. Si on arrête, c'est lui qui paie. Comme il a besoin de nous, il a pas le choix. (T4)

La sylviculture offre ainsi des avantages et un pouvoir de négociation qu'on peut retrouver plus difficilement dans les autres emplois peu qualifiés. Bien que le travail sylvicole soit *a priori* accessible parce qu'exigeant peu de qualifications, il ne place pas nécessairement les travailleurs dans une situation aussi désavantageuse que celle que leur offrirait d'autres secteurs d'emploi «peu qualifiés».

Cette particularité peut s'expliquer par le fait qu'il n'y a pas de surabondance de main-d'œuvre, notamment à cause du milieu de travail (éloignement des grands centres), mais aussi à cause de ses exigences (productivité minimale à atteindre pour être rentable) et de ses difficultés (physique, conditions météorologiques, capacités d'évaluation du terrain, etc.). En d'autres termes, même si le travail est techniquement «peu qualifié», il exige plus de compétences que le travail répétitif en manufacture. La rémunération plus élevée peut être interprétée comme étant arrimée à cette exigence de compétences, ce qui place l'emploi dans une position particulière sur le marché du travail. Cette position pourrait contribuer à deux autres particularités sylvicoles, soit la présence de natifs et le profil de l'emploi des travailleurs immigrants.



## La préséance de travailleurs natifs

La préséance de travailleurs natifs au sein du secteur sylvicole participe à en faire un cas particulier. Bien qu'on ne sache pas si la présence actuelle de personnes immigrantes n'est qu'exceptionnelle ou si elle est la prélude d'un phénomène en expansion, la persistance d'une main-d'œuvre native distingue le secteur de ceux où, pour diverses raisons, elle est disparue depuis longtemps. Il y a bien sûr les cas les plus extrêmes, où la présence de travailleurs d'origine étrangère a été canalisée au travers de programmes de migration temporaire (agriculture, cf. Basok, 2002; Bélanger et Candiz, 2014 et le soin des personnes, cf. Shutes et Chiatti, 2012; Yeates, 2009), mais aussi certains où les immigrants sont fortement représentés sans l'apport de tels programmes, comme l'entretien (Cranford, 2005; Miranda, 2010) ou la foresterie aux États-Unis (Sarathy, 2012).

Du point de vue de la segmentation du marché du travail, on peut en déduire que malgré sa faible valorisation sociale, la sylviculture québécoise offre des conditions assez bonnes pour assurer la rétention d'une partie de sa main-d'œuvre native. En corollaire, et toujours dans une perspective de segmentation, on peut considérer que la sylviculture, perçue comme un «moindre mal» par ses travailleurs immigrants, est un emploi moins «indésirable» (pour reprendre l'expression de Richmond, 1992 *in* Hiebert, 1999) que d'autres, autant au niveau des représentations que de la structure du marché du travail.

De plus, la question de l'ethnicité ne place pas les travailleurs immigrants sylvicoles dans une situation nettement désavantageuse face aux natifs. La cohabitation avec les travailleurs natifs n'est pas caractérisée par des échanges vigoureux, mais n'est pas non plus source de tensions.

## Le profil de l'emploi

S'il est évident de dire que, malgré les avantages que cela offre, tous les immigrants ne sont pas des travailleurs sylvicoles, on pourrait avancer que ce ne sont pas tous les immigrants qui *peuvent* devenir travailleurs sylvicoles. Qu'ont-ils en propre ceux qui ont intégré et perduré dans le secteur, contrairement à ceux qui ne l'ont pas fait, ou ne pourraient pas le faire? On peut identifier à cet effet des facteurs démographiques, informationnels et motivationnels.

D'abord, la grande majorité des participants et des autres travailleurs sylvicoles immigrants rencontrés sont (1) des hommes (2) relativement jeunes au moment de l'em-

bauche et (3) en bonne forme physique. Ces attributs, qui sont pratiquement nécessaires pour être embauché, sont fortement limitatifs ; tous les immigrants ne correspondent pas au profil de l'emploi.

Ensuite, ces personnes ont également *entendu parler* de la sylviculture. Ce critère peut paraître banal, mais l'information concernant la sylviculture ne se rend pas nécessairement dans tous les cercles sociaux ni à toutes les oreilles. Un participant affirmait à cet effet que «pour aller là-bas, il faut avoir quelqu'un qui te donne les informations. Sinon, si t'arrives ici [...] tu ne sauras même pas qu'il y a des forêts.» (T2) <sup>10</sup>

Finalement, les travailleurs doivent avoir une *motivation* suffisante pour commencer et surtout pour continuer à occuper cet emploi. Cette motivation provient, d'une part, des responsabilités économiques liées aux besoins de la famille, mais provient surtout, d'autre part, en la possibilité réelle de «faire de l'argent» en sylviculture. À cet égard, l'emploi sylvicole est perçu comme pouvant répondre à ces exigences seulement lorsqu'ils sont en mesure d'*assurer un certain niveau de productivité*.

Si certains immigrants introduisent la sylviculture pour améliorer leur intégration socioprofessionnelle, cette option semble n'être accessible qu'à une poignée d'entre eux. À la différence d'autres emplois peu qualifiés, la sylviculture exige de manière informelle une certaine *compétence*, dont «le rendement du travailleur fait foi» (CSMOAF, 2004) <sup>11</sup>, c'est-à-dire une bonne productivité. La sylviculture peut donc représenter une opportunité d'emploi intéressante, mais seulement pour les personnes qui ont le profil de l'emploi, qui reçoivent de l'information à ce sujet et qui réussissent à y maintenir une productivité élevée.

## La présence de réfugiés

Comme il a été mentionné brièvement au chapitre 1, une part importante des participants (9 sur 16) est entrée au Canada comme demandeurs d'asile. Bien que le groupe de participants ne soit pas représentatif de l'ensemble des travailleurs sylvicoles immi-

---

10. Un autre participant racontait qu'il a commencé son parcours sylvicole dans l'Ouest canadien étant donné qu'il ne savait pas qu'il était possible de le faire au Québec. Ce n'est que plus tard qu'il a reçu cette information et a changé d'employeur.

11. Voici l'extrait en entier : Aucune reconnaissance officielle de formation ou de compétences (diplôme, certificat, carte...) n'est exigée à l'embauche de l'ouvrier sylvicole – débroussaillieur. Le rendement du travailleur fait foi de sa compétence. Il se donne bien de la formation dans le domaine, notamment de la formation sur mesure en entreprise, mais la majorité des ouvriers sylvicoles – débroussaillieurs ont appris le métier « sur le tas ». De cette non-reconnaissance de ses compétences, conjuguée à des conditions d'exercice souvent difficiles, découleraient une faible reconnaissance socio-économique de l'ouvrier sylvicole – débroussaillieur et la non-appréciation du métier. (CSMOAF, 2004, 9)

grants, la présence de réfugiés, qui forment moins de 10% du flux migratoire canadien <sup>12</sup>, soulève des enjeux particulier.

Les demandeurs d’asile occupent des emplois moins bien rémunérés que les immigrants économiques (Piché *et al.*, 2002; De Silva, 1997), ont plus de difficulté à faire reconnaître la valeur de leur expérience prémigratoire (Renaud *et al.*, 2003a; Krahn *et al.*, 2000) et leur capital humain augmente peu la qualité de leur emploi. (Lamba, 2003) Dans le cadre d’une étude longitudinale, Renaud *et al.* (2003a) ont constaté que seulement 7% des demandeurs d’asile avaient trouvé un emploi après un séjour de six mois au Québec, et que cette proportion montait à 31% après deux ans et demi. Finalement, les demandeurs d’asile, statut que possédaient à leur entrée au Canada plus de la moitié des participants, vivent encore plus de difficulté d’intégration sur le marché du travail que les réfugiés sélectionnés à l’étranger. <sup>13</sup> (Renaud *et al.*, 2003a)

En comparant le délai d’insertion à la sylviculture déclaré par les participants à ceux de l’entrée sur le marché du travail des demandeurs d’asile en général mesurés par Renaud *et al.* (2003a), on constate que les premiers font partie de cette petite minorité qui a réussi à se trouver un emploi relativement rapidement. Parmi les neuf demandeurs d’asile, six ont intégré la sylviculture en un an ou moins, deux en deux ans et un après 10 ans, suite à des études et de multiples expériences de travail au Québec. L’opportunité offerte par la sylviculture, grâce à des dispositions favorables des employeurs et l’information véhiculée au sein de leurs réseaux sociaux, a contribué à leur insertion rapide sur le marché du travail québécois. De plus, l’emploi sylvicole offre des conditions salariales jugées par les participants comme étant bien supérieures à celles auxquelles ils auraient accès dans d’autres emplois peu qualifiés. Leur insertion a donc non seulement été plus rapide, mais potentiellement plus satisfaisante que celle des travailleurs qui doivent occuper un emploi au salaire minimum.

Finalement, une hypothèse prévalait au début des recherches selon laquelle le statut d’entrée pourrait servir de facteur médiateur dans le rapport des immigrants à leurs difficultés d’insertion sur le marché du travail. Concrètement, les demandeurs d’asile, dont la migration n’est pas principalement axée autour de la carrière et de leurs «qualifications», verraient de manière moins négative leurs difficultés d’insertion que les immigrants économiques. Toutefois, la situation est apparue plus complexe qu’attendue.

---

12. Voir le chapitre 1, page 6.

13. Il faut rester prudent quant à l’interprétation qu’on donne à ces chiffres, étant donné que la précarité politico-légale des demandeurs d’asile pourrait contribuer à les pousser à occuper un emploi «au noir». Le fait qu’ils n’intègrent pas le marché du travail formel est toutefois en soi une information importante sur leur situation d’emploi et sur leurs difficultés d’intégration socioprofessionnelle.

Plusieurs des demandeurs d'asile rencontrés étaient fortement scolarisés, comme le montre le tableau 3.2 (page 69). Même s'ils n'ont pas été sélectionnés en fonction de leurs qualifications, les demandeurs d'asile scolarisés espéraient travailler dans leur domaine de formation. Le niveau de satisfaction par rapport à l'insertion au marché du travail semble plutôt être lié aux projets professionnels et au niveau d'éducation qu'au statut à l'entrée. Ces résultats, non représentatifs de l'ensemble des travailleurs sylvicoles immigrants s'il faut le rappeler, s'opposent ainsi à l'hypothèse initiale : autant les demandeurs d'asile que les travailleurs qualifiés peuvent évaluer leur intégration socioprofessionnelle en fonction de leurs attentes et de leurs aspirations.

### **Le rapport à l'emploi et l'*ethos* du travail**

L'occupation d'un emploi peu qualifié ou ne correspondant pas à son niveau de formation est généralement associé à un sentiment de frustration ou d'insatisfaction. (cf. Trandafir, 2009; Anderson *et al.*, 2006) Comme l'indiquent Anderson *et al.* (2006, 65), «*many tolerat[e] poor work because it [is] seen as temporary.*»<sup>14</sup>

Bien que le contexte qui pousse les immigrants vers le secteur sylvicole soit semblable (difficultés de recherche d'emploi liées à différents obstacles culturels et structurels), ses caractéristiques complexifient toutefois le portrait. Contrastant avec la force de l'insatisfaction décrite par Trandafir (2009) et Anderson *et al.* (2006), le rapport au travail des ouvriers sylvicoles immigrants est variable et équivoque. Chacun y trouve son compte dans ce qu'il offre à différents degrés et sous différents aspects. De manière générale, il est unanime parmi les participants que la sylviculture permet une intégration socioprofessionnelle supérieure à celle des autres secteurs peu qualifiés. Toutefois, le rapport à l'emploi sylvicole, qui peut se comprendre comme la conjonction du *lieu* et du *niveau* de satisfaction, varie selon le contexte propre dans lequel les travailleurs l'ont déniché. L'insertion dans le secteur est directement liée à l'utilisation d'une «stratégie» mobilisée afin d'orienter le parcours professionnel. Pour certains, principalement les travailleurs peu scolarisés, cette stratégie consiste à profiter de l'intégration que leur offre la sylviculture ; la sylviculture peut être considéré comme un emploi visé, ou le devient. Pour d'autres, les travailleurs scolarisés, la sylviculture n'est plutôt qu'une étape de leur parcours *vers* un emploi visé, considéré comme offrant une meilleure intégration.

En plus de fournir des pistes de compréhension quant aux différents moyens utilisés par les immigrants pour négocier leur position sur le marché du travail, le recours à ces stratégies et le rapport à l'emploi qui y est lié peuvent également servir de révélateurs

---

14. Traduction libre : Plusieurs tolèrent un mauvais emploi parce qu'il est vu comme temporaire.

de leur *ethos* de travail. L'*ethos* du travail, tel que défini par Mercure et Vultur (2010, 22) renvoie à deux axes : «la valeur du travail, c'est-à-dire son importance [dans la vie du travailleur], et le but principal du travail, soit la principale raison pour laquelle un individu travaille.» L'«importance» du travail se mesure par la centralité (à quel point le travail prend de la place dans la vie des travailleurs) divisée en trois catégories (forte, moyenne et faible), alors que son «but» en connaît deux : l'expérientialité et l'instrumentalité.<sup>15</sup>

Bien que les cas particuliers débordent des limites identifiées par ce portrait synthèse, on peut observer dans le discours des occurrences des *ethos autarcique*, *utilitariste* et *égotéliste* qui sont grossièrement liés aux stratégies de *prolongation*, d'*adaptation* et de *persistance*.

Tableau 4.1 – Stratégies employées et *ethos* du travail

		Finalité du travail visé	
		Conditions matérielles (Instrumentalité)	Réalisation personnelle (Expérientialité)
Présence sylvicole projetée	Court terme	Stratégie d'adaptation Ethos utilitariste	Stratégie de persistance Ethos égotéliste
	Long terme	Stratégie de prolongation Ethos autarcique	

L'*ethos de l'autarcie* «repose sur un ensemble de valeurs et d'attitudes dont le pivot est l'indépendance financière, l'autonomie personnelle et la reconnaissance fondée sur le statut de travailleur.» (Mercure et Vultur, 2010, 135) Plus particulièrement, l'autarcique «se singularise par la très grande importance qu'il accorde au travail dans sa vie, principalement en raison des avantages économiques qu'il en retire, plutôt que pour des motifs découlant de la nature expérientielle de l'activité. [...] L'indépendance économique est centrale pour son estime de soi. [...] Il se caractérise par sa conception du travail empreinte d'un sens du devoir : obligation morale de se suffire à soi-même et d'assumer ses responsabilités.» (*Ibid.*, 136)

15. La question du «nouveau modèle productif», centrale dans l'analyse de Mercure et Vultur (2010) qui attribuent à chaque *ethos* un rapport aux nouvelles normes, a été laissée de côté, faute de données permettant de l'aborder. De plus, trois *ethos* n'ont pas trouvé écho dans les observations effectuées dans le cadre de cette recherche ; ils ne font donc pas partie de l'analyse. L'*ethos* de la professionnalité correspond toutefois à un quatrième cas de figure dans la typologie offerte ; sa non-observation suscite en soi une réflexion.

Les participants ayant adopté une *stratégie de prolongation*, c'est-à-dire le prolongement de leur séjour sylvicole le plus longtemps possible afin d'en retirer des avantages, partagent plusieurs des caractéristiques de l'autarcique. En choisissant de rester longtemps dans le secteur, ils adoptent, voire embrassent, le «mode de vie» sylvicole et ce qu'il permet : une bonne rémunération servant à pourvoir aux besoins de la famille, du temps libéré durant la saison morte pour être près d'elle, une auto-détermination de la vitesse de travail, etc. Même si ces caractéristiques du travail sont appréciées par les autres catégories de travailleurs, ce n'est que pour eux qu'ils incarnent la *finalité* d'un travail satisfaisant, occupé à long terme et central dans leur vie. Ce que ces travailleurs immigrants peu qualifiés (ou du moins peu scolarisés) recherchent - un emploi offrant de bonnes conditions - ils l'ont trouvé en sylviculture et souhaitent le conserver aussi longtemps que possible. Pour certains d'entre eux, l'emploi devient apprécié - ils «apprennent à l'aimer» -, voire identitaire. Lorsqu'ils devront quitter l'emploi, davantage forcés par la dégradation de leur «corps» que motivés par les autres opportunités, ils souhaiteront en trouver un autre qui réponde aux mêmes besoins.

L'*ethos utilitariste* se caractérise «par une vision instrumentale du travail, par la prépondérance d'une forte logique de négociation et d'échange selon un esprit de calcul qui vise à maximiser ses gains et par le fait que son identité est faiblement liée au travail, même si celui-ci revêt une assez grande importance. [...] Le salaire, principale source de motivation, est la condition qui lui permet de maintenir un mode de vie axé sur la consommation.» (Mercure et Vultur, 2010, 152-153)

Cet *ethos* correspond à celui des immigrants scolarisés qui considèrent la sylviculture comme fournissant un emploi à *court terme*, dont la fonction fait partie d'une *stratégie d'adaptation* au marché du travail québécois. L'emploi sylvicole est clairement occupé parce qu'il permet de «maximiser» leurs gains dans le cadre des contraintes vécues - il constitue une bonne opportunité -, mais ils n'occupent cette fonction que le temps de se réorienter. La manière de construire les plans devant mener à une réorientation professionnelle constitue l'indicateur spécifique de leur *ethos* utilitariste. Ils visent les secteurs qui offrent de bonnes opportunités d'emploi, soit des postes disponibles menant à des conditions de travail satisfaisantes. Au moment d'élaborer ces plans, ils abandonnent l'idée de travailler dans leur secteur de formation pré-migratoire, ce qui montre qu'il ne constitue pas une valeur primordiale et que la nature de l'emploi est subordonnée à son instrumentalité. Cet abandon n'implique toutefois pas que l'emploi en soi n'importe pas du tout - ils auraient pour la plupart volontiers travaillé dans leur

domaine de formation - mais bien que dans les circonstances, d'autres valeurs prennent le dessus, dont les responsabilités familiales.

Bien que plusieurs de ces travailleurs affirmaient vouloir chercher un emploi plus satisfaisant, le confort relatif offert par la sylviculture agissait toutefois comme inhibiteur de changement. Elle n'est en effet pas exempte de ses propres gratifications, comme la fierté du travail accompli et la rémunération à la performance. Plutôt que d'exercer un emploi plus intéressant mais potentiellement risqué, ils mettent l'accent sur les bénéfices immédiats et la sécurité que la sylviculture leur offre, perpétuant leur présence dans un emploi «peu qualifié» au détriment de leur parcours professionnel visé.

Attribuer une valeur primordiale à l'emploi en soi correspond au contraire à un *ethos égotéliste*. «L'égotéliste se caractérise par sa quête de réalisation personnelle dans les différentes sphères qui composent son quotidien. L'équilibre entre son univers privé et sa vie professionnelle lui est cher. Le travail fait partie intégrante d'un projet de vie plus large, dans lequel la plupart des activités sont signifiantes. [... Il] s'attend à occuper un emploi qui contribue à l'expression de soi. Le travail doit donc être intéressant, mettre à profit ses compétences professionnelles, offrir des retombées économiques intéressantes, et surtout permettre l'affirmation de son identité.» (*Ibid.*, 159)

Les travailleurs immigrants sylvicoles «*de passage*» qui adoptent une *stratégie de persistance* dans l'orientation de leur parcours professionnel correspondent le mieux à cet *ethos*. Comme pour les autres immigrants scolarisés, leur présence en sylviculture est perçue comme temporaire et permettant une réorientation professionnelle. Cette situation est aussi vécue comme une intégration socioprofessionnelle insatisfaisante comparativement à leur idéal. L'objectif visé par l'occupation de l'emploi sylvicole diffère toutefois du dernier groupe de travailleurs : il s'agit de dénicher un emploi qui leur permet certes de pourvoir et d'être présent pour leur famille, mais qui correspond aussi à leur domaine de formation et à leurs intérêts.

Malgré les obstacles qu'ils ont pu rencontrer sur le marché du travail, ils tiennent à travailler dans leur domaine (par ex. : génie, administration, statistiques, etc.). Pour eux, leur intégration socioprofessionnelle ne peut pas être réussie tant qu'ils n'ont pas réussi à dénicher un tel emploi. Ce désir ne met pas les travailleurs à l'abri de la tentation de prolonger le séjour sylvicole ; il constituera toujours une meilleure option que les autres emplois peu qualifiés. Toutefois, étant donné que ces travailleurs s'identifient à «leur domaine» auquel ils n'ont pas accès, notamment à cause de la déqualification

qu'ils ont subie, leur présence dans le bois risque d'être interprétée encore plus négativement ; toute prolongation, chaque début de saison, incarne l'échec de leur intégration.

Même si certains ont mentionné qu'ils sont dans le bois «malgré eux», aucun ne montrait des caractéristiques propres à l'*ethos* de la résignation.<sup>16</sup> Leur volonté d'améliorer leur sort et les stratégies mobilisées pour ce faire placent précisément ces travailleurs dans une position d'action et de prise en charge de leur parcours professionnel, qui connaît certes des difficultés, mais n'est pas le fruit de la fatalité. Ces travailleurs ont négocié leur position pour occuper un emploi jugé comme étant bien supérieur aux autres alternatives. Même pour ceux qui souhaitent le quitter, la sylviculture leur a permis d'atteindre le «meilleur du pire», fournissant une intégration sur le marché du travail à la fois rapide et avantageuse comparativement à celle d'un grand nombre d'immigrants vivant des difficultés et qui, d'un niveau économique, atteint même celui de la population générale.<sup>17</sup>

Au final, le rapport à l'emploi des travailleurs n'est pas statique, mais bien ancré dans leur contexte propre et leur *ethos* de travail. Ce contexte est caractérisé par la contrainte et la contingence, alors que l'*ethos* est lié à la *signification* attribuée au travail et au parcours professionnel de manière plus générale ; il fait référence aux visées entretenues par une personne face à son emploi. Les témoignages recueillis montrent que les ouvriers sylvicoles immigrants s'insèrent dans le secteur pour une diversité de motifs, basés sur des conceptions variables du travail, ce qui mène à des appréciations différenciées de leur situation d'emploi. Bien qu'ils montrent des *ethos* différents, selon la typologie de typologie de *Mercure et Vultur* (2010), ils ont en commun que les difficultés rencontrées sur le marché du travail et leur présence en sylviculture n'ont pas fait d'eux des «résignés» ; ils ne font pas seulement que «tolérer un mauvais emploi\*» (*Anderson et al.*, 2006, 65), mais négocient stratégiquement leur situation d'emploi.

---

Bien qu'ils occupent une «positionnalité» originale, relativement nouvelle et peu répandue, les travailleurs sylvicoles connaissent plusieurs enjeux «typiques» vécus par les autres immigrants. Le déroulement de leur parcours professionnel a trouvé écho

---

16. «Un tel *ethos* est un véritable drame : celui d'un hiatus profond entre la quête de sens et les réalités structurelles du marché du travail. [...] L'activité professionnelle ne remplit qu'une fonction instrumentale, conséquence dans bien des cas d'une insertion professionnelle difficile jalonnée par des périodes de chômage, des emplois précaires, des licenciements collectifs.» (*Mercure et Vultur*, 2010, 239)

17. Voir le chapitre 1, page 26.



dans la littérature existante, en cohérence avec plusieurs observations antérieures issues d'autres contextes.

Les réalités vécues dès leur arrivée au Canada sont somme toute très similaires à ce qui peut s'observer chez d'autres groupes de personnes immigrantes : l'intégration à une communauté ethnique, des problèmes de reconnaissance de diplômes, une recherche d'emploi relativement difficile et peu satisfaisante, des responsabilités familiales contraignantes, etc. Le secteur sylvicole n'occupe donc pas *a priori* un statut spécial qui le distingue radicalement.

Il connaît toutefois des particularités qui teintent l'expérience des immigrants et qui méritent davantage d'attention. Des études plus poussées permettraient de mieux comprendre les impacts de ces particularités sur le déroulement du parcours professionnel des immigrants, notamment en ce qui a trait à l'inertie de la réorientation professionnelle et à l'effet de sentier observé par Bégin et Renaud (2012). La sylviculture placerait-elle ses travailleurs immigrants dans un «cercle vicieux»? (cf. Trandafir, 2009) Pour répondre à cette question, il faudrait notamment observer le déroulement des parcours professionnels postsylvicoles des travailleurs qui ont décidé de quitter le secteur, afin de déterminer si celui-ci a bien réussi à jouer le rôle de «tremplin».

Finalement, dans une perspective plus globale, une étude plus approfondie des mécanismes et du déroulement de la formation d'une «niche» au sein de certaines entreprises sylvicoles parallèle à la persistance d'une main-d'œuvre native pourrait éclairer les dynamiques régissant la présence des immigrants sur le marché du travail.



# Conclusion

La compréhension sociologique de la relation entre un emploi et ses travailleurs ne peut se faire hors du contexte social duquel elle émerge. C'est dans cette optique que la présence d'immigrants dans le secteur sylvicole québécois a été présentée à partir du point de vue des travailleurs, pilotes de leur parcours professionnel, mais aussi témoins privilégiés du marché du travail et de sa configuration segmentée. La perspective des employeurs, bien qu'elle n'ait pu être approfondie, faute d'espace, a également fourni des éléments de compréhension supplémentaires du contexte d'insertion des immigrants dans la sylviculture québécoise.

L'analyse présentée a permis de répondre à plusieurs questions en ce qui concerne (1) la place que prend la sylviculture dans le parcours professionnel de travailleurs immigrants. En prenant un pas de recul et en tissant des liens avec la littérature existante, elle a également permis de faire ressortir (2) des éléments qui font de la sylviculture un cas d'espèce du «travail des immigrants» : similaire dans sa forme, mais différente sous plusieurs points dans son contenu. Bien que les travailleurs sylvicoles immigrants occupent une position unique dans l'histoire du Québec, (3) leur situation trouve certains échos dans celle que connaissaient les travailleurs forestiers d'il y a 50 ans. Ces similitudes tirent leur racine dans le positionnement social désavantageux du travail forestier. Les immigrants du début du 21<sup>e</sup> siècle se distinguent toutefois en ce qu'ils semblent disposer d'un éventail d'actions plus diversifié comparativement aux bûcherons canadiens-français du milieu du 20<sup>e</sup> siècle. Finalement, bien que cette étude ait permis de pointer vers des pistes de compréhension de la situation des travailleurs sylvicoles immigrants, (4) elle connaît des limites qui appellent à des investigations plus poussées.

## La sylviculture comme parcours de substitution

Les immigrants rencontrés ont introduit la sylviculture dans un contexte de difficultés de recherche d'emploi et d'insatisfaction face aux alternatives. Constatant une fermeture dans leur domaine de formation, voire du marché du travail en général, plusieurs d'entre eux ont connu une période de non-emploi durant laquelle ils touchaient des prestations d'aide-sociale. Leur intégration socioprofessionnelle était alors au plus bas ; il s'agissait en fait d'une non-intégration. Certains ont réussi à se trouver des «petits métiers», mais cette situation était aussi jugée insatisfaisante du point de vue de leur intégration, autant aux niveaux symbolique et économique qu'à celui de leur qualification.

En sollicitant leur entourage pour de l'information sur le marché du travail québécois, ces immigrants ont été informés de l'existence de la sylviculture, qui offrait des emplois certes difficiles, mais payants. Dans tous les cas, ce sont les liens tissés au sein de leur réseau social qui ont servi de référence auprès des employeurs, ce qui facilitait leur insertion. De plus, à l'exception d'un participant qui habitait et étudiait dans une ville de taille moyenne accueillant peu d'immigrants, cette référence était fournie par un membre de leur communauté ethnique.

Cette insertion est particulière dans leur parcours professionnel en ce qu'elle constitue un moment où l'ethnicité cesse d'être un obstacle - une pénalité - à leur intégration sur le marché du travail québécois. Au contraire, les immigrants sont plutôt privilégiés dans les stratégies d'embauche de certains employeurs sylvicoles, ce qui leur donne une longueur d'avance sur les travailleurs natifs. Bien que la question de l'ethnicité soit présente sur les lieux de travail, elle entre surtout en jeu dans les relations interpersonnelles et dans la vie sociale entre travailleurs. Autrement dit, elle est relativement absente de la relation de travail en elle-même. Les employeurs agissent parfois de manière différenciée envers les travailleurs, par une forme de favoritisme, mais il s'exerce selon un autre axe : celui de la productivité. Sont alors récompensés les travailleurs les plus performants.

Lorsque l'insertion dans le secteur est réussie, c'est-à-dire que les travailleurs s'adaptent et répondent aux contraintes de l'organisation du travail sylvicole, l'acquisition d'expérience leur assure un gain de productivité continu pendant les premières saisons. Étant donné le mode de rémunération à la pièce, ils voient leur salaire augmenter, ce qui contribue à améliorer l'aspect économique de leur intégration socioprofessionnelle.

Cette situation d'emploi avantageuse, en comparaison avec celle des autres secteurs peu qualifiés, n'est toutefois pas interprétée de la même façon par tous les travailleurs. Pour un premier groupe, celui des travailleurs «à long terme», la sylviculture procure des conditions jugées favorables dont ils souhaitent profiter le plus longtemps possible. La sylviculture joue pour eux le rôle de «coussin» dans leur parcours professionnel. Pour le deuxième groupe, celui des travailleurs «de passage», la sylviculture est plutôt vue comme un emploi temporaire, une phase transitoire qui a pour objectif de leur donner la latitude économique nécessaire pour se réorienter à moyen terme. La sylviculture joue alors pour eux le rôle de «tremplin».

Cette différence de rapport à l'emploi est liée à une planification différenciée du parcours professionnel et, plus particulièrement, de la sortie du secteur. Pour les premiers, elle appartient à un avenir dont la temporalité est floue, qui adviendra généralement lorsque le «corps» ne tiendra plus. Pour les seconds, le plan de sortie vise plutôt à quitter le secteur le plus tôt possible pour dénicher un meilleur emploi. Constatant la persistance des difficultés rencontrées sur le marché du travail, ils se préparent différents plans afin de les contourner, qui misent principalement sur une quête de qualification reconnue par le marché du travail québécois. Dans tous les cas, la sylviculture est introduite initialement dans le cadre d'un «parcours de substitution» qui fournit un emploi alimentaire et instrumental. Il peut par la suite soit s'étirer dans le temps et devenir l'emploi central d'un parcours qui devient alors «principal», soit il peut demeurer transitoire et avoir pour objectif de mener à un autre emploi, à un parcours «visé».

## La sylviculture comme cas d'espèce de la question du travail des immigrants

L'étude de cas des travailleurs sylvicoles immigrants n'a pas seulement fourni de l'information sur leur parcours professionnel et leur processus d'intégration. Elle a également permis de faire ressortir des éléments qui trouvent écho dans la littérature académique (qui font de la sylviculture un cas «typique») mais aussi qui s'en distinguent (qui font d'elle un cas «exceptionnel»). En liant ces nouvelles observations aux antérieures, il est possible de réitérer certains constats concernant le «travail des immigrants». Parallèlement, ses différences permettent de situer la sylviculture au sein du marché du travail québécois et d'identifier les caractéristiques qui la distinguent.

### Les immigrants : de fins négociateurs

Les différentes étapes qui caractérisent l'évolution du parcours professionnel des travailleurs sylvicoles immigrants montrent que leur situation d'emploi ne peut pas être comprise comme étant simplement «subie». D'abord, parce que cela impliquerait de leur retirer *a priori* un pouvoir d'action dont ils ont prouvé à plusieurs reprises être en mesure de se prévaloir, ensuite parce que leur présence en sylviculture est souvent le fruit d'une réflexion stratégique sur leur positionnement en emploi.

Le cas des travailleurs sylvicoles, accompagné des observations tirées de la littérature existante, a montré encore une fois que les immigrants sont des acteurs clés de leur processus d'intégration. Ils négocient leur place en fonction de leur contexte, entre contraintes et aspirations. Leurs préoccupations ressemblent sous plusieurs points à celles des natifs (responsabilités économiques ou familiales, occuper un bon emploi, trouver une satisfaction au travail, etc.), mais connaissent aussi des particularités qui concernent notamment la question de l'ethnicité, de la migration et de leur «pénalité» respective. La *pénalité migratoire* est causée par la «rupture» que constitue la migration, c'est-à-dire la perte de liens sociaux et la dévalorisation de l'expérience pré-migratoire. La *pénalité ethnique* provient de la discrimination que les immigrants peuvent subir en fonction de leur origine ethnique.

Comme c'est le cas ailleurs, le marché du travail québécois affiche une structure de segmentation dans laquelle les immigrants jouent un rôle important, mais qui tend à les désavantager. Cette «structure» est traversée de mécanismes concrets (représentations culturelles plus ou moins négatives, ethnicisation des stratégies d'embauche, etc.) qui tendent à les canaliser principalement vers certains secteurs d'emploi dits peu quali-

fiés. Bien que les immigrants ne vivent pas tous de telles difficultés d'insertion sur le marché du travail, elles touchent tout de même un nombre important d'entre eux. Les travailleurs sylvicoles immigrants rencontrés faisaient partie de ce nombre.

Dans ce contexte de segmentation, les immigrants ont recours à des stratégies pour contourner les obstacles rencontrés. Parmi ces stratégies, on retrouve l'élargissement du champ de recherche d'emploi et la mobilisation des réseaux sociaux ethniques. Elles visent principalement à multiplier les contacts avec les emplois et d'augmenter les chances d'introduire une «file d'attente» qui mènera à un emploi satisfaisant, quitte à diminuer temporairement ses exigences. La quête de qualification est quant à elle plutôt une stratégie qui vise à augmenter sa «valeur» sur le marché du travail. Elle a pour objectif une ascension professionnelle vers un «bon emploi», qu'on suppose comme menant à une meilleure intégration.

Trois types de stratégies ont également pu être observés en ce qui concerne la planification du parcours professionnel à partir de l'emploi sylvicole. Un premier groupe de travailleurs considère que la sylviculture offre une bonne opportunité d'emploi à «long terme»; leur parcours professionnel est planifié de manière à conserver cet emploi le plus longtemps possible, puisqu'il leur offrira une intégration socioprofessionnelle jugée satisfaisante. Il s'agit alors d'une *stratégie de prolongation*. Un autre groupe considère au contraire que la sylviculture est un emploi à «court terme», dont la fonction est de leur permettre de se relancer sur le marché du travail et d'améliorer leur intégration, notamment en se lançant dans une quête de qualification. Deux stratégies se sont profilées parmi ce groupe. La *stratégie d'adaptation* est mobilisée par les travailleurs qui mettent l'accent sur la disponibilité des emplois et les conditions de travail qu'ils offrent; ils «s'adaptent» en abandonnant leur domaine de formation au profit d'un secteur d'emploi qui leur apparaît plus prometteur. La *stratégie de persistance* est au contraire employée par ceux qui mettent l'accent sur l'occupation d'un emploi correspondant à leur formation; ils «persistent» en continuant de chercher un emploi dans leur domaine, quitte à retourner aux études afin de faire reconnaître leurs qualifications dans le marché du travail québécois.

### **L'ethnisation d'un secteur d'emploi : schéma hypothétique d'explication**

Si, au niveau individuel, la segmentation du marché du travail contribue à canaliser les parcours professionnels, elle s'exprime également au travers la configuration et l'évolution des secteurs d'emploi eux-mêmes. Dans le cas de la sylviculture, il a été possible d'identifier un processus de recrutement de main-d'œuvre basé, au sein de cer-

taines entreprises, sur les travailleurs immigrants. Les dynamiques observées peuvent être résumées en un mouvement dialectique entre employeurs et travailleurs. Ce schéma hypothétique peut contribuer à une meilleure compréhension de l'«ethnisation» d'un secteur d'emploi et de ses mécanismes.

La rareté de la main-d'œuvre sylvicole native a mené certains employeurs à adopter de nouvelles stratégies de recrutement basées sur l'embauche de personnes immigrantes. Lorsque que les expériences avec ces travailleurs se sont avérées un succès, leurs représentations envers les immigrants sont devenues encore plus positives - ils sont de «bons travailleurs» - ce qui les a encouragé à intensifier leur stratégie de recrutement ciblée, qui mobilise principalement les réseaux sociaux des immigrants, mais aussi les communautés ethniques par la voie de médias et de centres communautaires.

L'information se diffusant au sein des réseaux sociaux des immigrants, les chances augmentent que certains d'entre eux se sentent interpellés et postulent pour un emploi sylvicole. L'information n'est pas seulement diffusée, mais aussi teintée de l'expérience des messagers qui n'hésitent pas à encourager leurs amis à quitter leur emploi actuel au profit du leur : «Viens travailler avec nous dans le bois, le travail y est plus payant qu'à la manufacture»<sup>18</sup>. Les références obtenues de la part de travailleurs actuels constituent une forme d'endossement, autant pour les employeurs, à qui cela assure la qualité des candidats, que pour les travailleurs, pour qui l'information obtenue est crédible.

En s'amplifiant, le mouvement peut s'autonomiser. La masse critique de travailleurs immigrants permet de rejoindre suffisamment de candidats pour combler les postes laissés vacants. Même s'il ne devient pas autonome, l'amplification permet dans tous les cas de faciliter le recrutement de main-d'œuvre. Les employeurs ont donc tout intérêt à conserver cette stratégie, puisqu'elle leur permet de diminuer leurs efforts de recrutement, ou du moins, de s'assurer d'embaucher une main-d'œuvre considérée performante à peu de frais. La boucle est alors bouclée.

À chaque fois que les entrepreneurs recrutent de nouveaux travailleurs, ce qui, dans le cas de sylviculture, a lieu pratiquement à tous les ans, le cycle est relancé. À chaque itération, la concentration ethnique au sein des entreprises risque d'augmenter. Cela peut contribuer à faire de ces emplois un «travail d'immigrants» (T16), autant dans les faits que dans les représentations. Les probabilités augmentent par la suite qu'une telle stratégie soit adoptée par d'autres employeurs ou que les travailleurs immigrants, plus nombreux, tentent d'intégrer de nouvelles entreprises.

---

18. Formulation synthétisée de propos recueillis allant en ce sens.



Bien qu'il leur en doive une bonne partie, le succès de ce mouvement dialectique chez certaines entreprises ne repose toutefois pas seulement dans la seule utilisation de ces stratégies. Si la sylviculture a pu attirer ces immigrants, c'est aussi à cause de certaines particularités qui en font à leurs yeux une rare opportunité. En contrepartie, ces particularités contribuent également à placer les travailleurs sylvicoles immigrants dans une position inédite sur le marché du travail québécois.

## Les particularités de la sylviculture

La sylviculture se distingue sous quelques aspects des autres emplois dits «peu qualifiés» à la fois au niveau du secteur lui-même que celui de la constitution de sa main-d'œuvre.

Une première particularité s'observe dans les *conditions salariales et de fonctionnement relativement avantageuses* qu'elle offre. La rémunération à la productivité permet aux travailleurs de toucher des salaires beaucoup plus importants que ceux auxquels ils auraient droit dans un autre emploi peu qualifié, souvent au salaire minimum. De plus, l'auto-détermination du rythme de travail permet, au niveau subjectif, un *empuissance* qui se retrouve difficilement ailleurs. Le contexte propre de la sylviculture, en particulier son éloignement géographique et la pénurie de main-d'œuvre, offre finalement un rapport de force aux travailleurs dans la négociation de leurs conditions de travail.

La deuxième particularité se trouve dans la *préséance des travailleurs natifs*. Si l'accent a été mis dans l'étude des travailleurs sylvicoles *immigrants*, ce n'est pas parce qu'ils forment la part du lion de la main-d'œuvre, mais bien parce qu'ils y ont été canalisés intensivement vers et par certaines entreprises. La présence de travailleurs natifs constitue en soi une information importante du point de vue de la segmentation du marché du travail, c'est-à-dire que s'il y a persistance de leur présence. Contrairement à d'autres secteurs d'emploi, la sylviculture a réussi à conserver une certaine attractivité, même chez les travailleurs qui subissent *a priori* moins de pénalités sur le marché du travail. La cohabitation de travailleurs immigrants et natifs témoigne de la position mitigée de la sylviculture québécoise dans la «structure de segmentation».

Le *profil des travailleurs* sylvicoles constitue la troisième particularité du secteur. De manière générale, la faible «qualification» exigée implique une accessibilité accrue aux emplois, qu'on suppose alors comme exigeant peu de compétences.<sup>19</sup> Or, bien que

---

19. Voir Rose (2012) au chapitre 2, page 48.

la sylviculture n'exige pas de qualification *a priori*, c'est la productivité des travailleurs qui fait preuve de leur compétence. À cet égard, on observe qu'il y a un profil spécifique du travailleur sylvicole qui semble limiter l'accès à l'emploi. Les participants à l'étude partageaient pour le plupart des caractéristiques qui les positionnent en un sous-groupe restreint parmi les «immigrants» en général : des jeunes hommes en bonne forme physique capables d'assurer un niveau élevé de productivité. Si la sylviculture constitue pour eux un débouché intéressant, elle ne peut toutefois pas être considérée comme une manne accessible à tous et à toutes.

La quatrième particularité concerne la *présence de réfugiés* au sein du secteur, plus précisément de demandeurs d'asile. Bien que des immigrants de plusieurs origines et aux différents parcours migratoires aient été rencontrés, les demandeurs d'asile formaient une part importante des participants. Considérant leur difficulté accrue à intégrer le marché du travail, la sylviculture permet à ces immigrants précaires une intégration socioprofessionnelle bien supérieure à celle de leurs semblables. Tout comme le montre Renaud *et al.* (2003a), leur éducation n'est pas «prise en compte» par les employeurs, ce qui réduit leur qualification perçue. Devant un marché du travail particulièrement hermétique à leur égard, la sylviculture constitue une «niche» pour ces demandeurs d'asile, qui offre plusieurs avantages et relativement peu d'inconvénients en comparaison avec les autres alternatives. Il reste maintenant à savoir combien et où il sont.

La cinquième et dernière particularité identifiée se trouve dans la variabilité du rapport à l'emploi qu'ont les travailleurs. Si plusieurs études laissent présager que les immigrants qui œuvrent dans des secteurs peu qualifiés pourraient développer un *ethos* de résignation face au travail en étant systématiquement exclus de plusieurs secteurs d'emploi, la situation en sylviculture est autre. En reprenant la typologie de Mercure et Vultur (2010), les témoignages des participants laissent plutôt entrevoir trois principaux *ethos* - autarcique, utilitariste et égotéliste - qui trouvent écho dans les stratégies employées pour orienter le parcours professionnel, respectivement de *prolongation*, d'*adaptation* et de *persistance*. Le rapport à l'emploi sylvicole est au final déterminé en fonction du contexte propre des travailleurs, mais aussi de leur *ethos* de travail qui détermine ce qu'ils considèrent comme «satisfaisant» dans un emploi.

## La foresterie, 55 ans plus tard

Plus ça change, plus c'est pareil ? Si la sylviculture contemporaine se distingue sous quelques aspects des autres secteurs d'emplois peu qualifiés, on doit également conclure qu'elle s'est éloignée du contexte vécu par les travailleurs forestiers tel que décrit il y a 55 ans par Fortin et Gosselin (1960). Malgré leur distance sociohistorique, ces deux situations appellent à comparaison puisqu'elles partagent un point central : la faible valorisation sociale de l'emploi. La comparaison se butte toutefois à une évidence : le fossé qui sépare leurs contextes respectifs les ayant menés à l'occuper.

La faible valorisation du travail sylvicole est un enjeu récurrent dans les différents rapports contemporains portant sur la main-d'œuvre sylvicole, tels que présentés au chapitre 1. Les constats qu'ils dressent indiquent que le positionnement actuel de la sylviculture dans la hiérarchie occupationnelle se compare sans aucun doute à celle du travail forestier d'alors : «Nos informateurs [cultivateurs], presque toujours, se mettaient à rire lors que nous demandions s'ils avaient travaillé en forêt et nous avouaient qu'un homme "doit être bien mal pris pour accepter de faire un tel travail".» (*Ibid.*, 48) Selon cette lecture, c'est à cause d'une difficulté d'intégration du marché du travail qu'on occupe un emploi forestier à cette époque. À notre époque, nous sommes aussi forcés de conclure que les travailleurs immigrants sylvicoles connaissent clairement des difficultés d'intégration du marché du travail.

Au-delà de cette difficulté, la situation des travailleurs sylvicoles immigrants<sup>20</sup> se distingue toutefois fortement de celle des travailleurs forestiers des années 1950.

Là où ces deux groupes se distinguent le plus est au niveau de la source de cette difficulté. Lorsque l'on compare le contexte dans lequel évoluent ces travailleurs, on constate qu'un monde les sépare. Le choix des premiers de se tourner vers la foresterie est motivé par la croyance «qu'ils ne savent pas faire autre chose.» (*Ibid.*, 55) Sans scolarité suffisante, «la plupart ont quitté l'école à douze ou treize ans [...], ils n'ont pas de métier, sauf celui de bûcheron qu'ils ont appris sur la ferme familiale.» (*Ibid.*) Aujourd'hui, il va sans dire que peu de gens apprennent le métier de bûcheron sur la ferme familiale et il est évident que ce n'est pas le manque de scolarité en soi qui pénalise plusieurs des travailleurs immigrants rencontrés.

---

20. Par soucis de rigueur, il faut préciser que la situation des travailleurs *forestiers* contemporains en général, qui sont maintenant séparés selon les différentes tâches imparties, est globalement très différente, principalement dans les métiers devenus mécanisés et qui ont connu une importante syndicalisation.

Si les immigrants rencontrés ont eux aussi introduit la sylviculture pour des raisons alimentaires, ce n'est pas parce qu'ils «ne savent pas faire autre chose», mais parce qu'ils ont l'impression qu'on ne les laisserait pas faire autre chose, qu'ils ne *pourraient* faire autre chose. Dans ce contexte, la sylviculture offre une voie d'intégration considérée comme étant particulièrement intéressante au niveau monétaire en comparaison avec les alternatives offertes sur le marché du travail. Le sens attribué à cette situation dépend de plusieurs facteurs et est interprétée de façons qui ne sont pas toujours univoques ; certains y trouvent particulièrement leur compte, alors que d'autres y restent faute de mieux, tout en évaluant leur situation comme étant bien meilleure qu'auparavant.

Les tensions sur ce que travailler «dans le bois» veut dire semblent présentes depuis longtemps. Pour les «bûcherons» de l'époque, l'emploi forestier exclusif leur permettait de faire «bien vivre» leur famille et non plus seulement de «survivre». (*Ibid.*, 55) Fortin et Gosselin (1960) observaient déjà une scission entre d'une part, le discours, soit des non-forestiers (travail dévalorisé, associé à une position précaire, etc.), soit des bûcherons eux-mêmes (comme quoi il est un «pis aller») et d'autre part, ce que leur permettait l'emploi, en l'occurrence assurer que la famille «vive bien» (*Ibid.*). Cette ambiguïté se retrouve dans le discours des travailleurs sylvicoles immigrants : la sylviculture se situe entre nécessité et opportunité.

L'ambiguïté de la situation ne trouve toutefois pas la même résolution ni la même signification dans les deux cas. Les bûcherons des années 50 œuvraient dans une industrie forestière dont la mécanisation n'était qu'embryonnaire, faisaient face à une autre conjoncture du marché du travail et possédaient un autre arrière-plan professionnel. La foresterie de l'époque, en pleine phase de professionnalisation, pouvait servir de fenêtre d'opportunité pour ces travailleurs peu qualifiés. Au contraire, les ouvriers sylvicoles immigrants de 2015 font plutôt face à un marché du travail qui leur *ferme* des portes, malgré leurs qualifications. Alors que la faiblesse de la scolarité des premiers est vécue comme une fatalité, la possibilité et la volonté des seconds de valoriser leur qualification leur fournit une porte pour «sortir du bois». Pour les travailleurs «*de passage*», la sylviculture a pour but de satisfaire aux besoins financiers nécessaires le temps de planifier une réorientation. Ces immigrants se trouvent alors en quelque sorte à l'opposé des bûcherons qui affirmaient «ne pas savoir faire autre chose». C'est plutôt l'organisation du travail de leur société d'accueil qui les place devant des difficultés d'intégration socioprofessionnelle. Il est toutefois possible de les contourner, ce à quoi ils aspirent.

## Les limites et les suites de l'étude

Bien qu'elle permette de faire ressortir des relations complexes alors que l'on possède *a priori* peu d'information, l'utilisation d'une méthode qualitative est limitée dans l'étendue des connaissances acquises. À cause de son impossibilité à fournir des informations qui soient généralisables à une population, l'analyse qui en découle ne peut servir de portrait général de la situation des immigrants œuvrant dans le secteur sylvicole québécois ni sur le secteur lui-même. Pour contourner cette limite, il faudra élaborer des études quantitatives qui pourront dès lors confirmer ou infirmer certaines observations ici présentées et surtout leur donner un ordre de grandeur.

La tenue d'entretiens avec des travailleurs alors qu'ils œuvrent toujours dans le secteur constitue une autre limite; l'analyse de la sortie de l'emploi n'a pu être que projective. Elle a fait ressortir les *significations* données à l'emploi sylvicole et la *planification* de la suite, mais demeure muette en ce qui concerne la mise en branle de ces plans. Cette question pourrait être répondue par une étude rétrospective d'anciens travailleurs, ou mieux, par une étude longitudinale. En s'inspirant des travaux de Renaud *et al.* (2003b), il s'agirait de suivre une cohorte de travailleurs immigrants sylvicoles dans leur parcours professionnel afin d'observer leurs différentes stratégies employées et leur situation d'emploi à intervalles réguliers. Cela fournirait une connaissance précise non seulement sur les motifs qui animent et les contraintes qui limitent la « négociation » du parcours professionnel, mais également sur ses succès ou ses échecs.

Finalement, une analyse plus fine du développement des pratiques d'embauche en sylviculture permettrait de mieux comprendre les dynamiques d'« ethnicisation » d'un secteur d'emploi. Ce cas est particulier en ce qu'on y observe une culture d'embauche d'immigrants bien établie au sein de certaines entreprises, mais qu'elle est globalement peu répandue dans le secteur. En développant une étude qui compare les situations de chacune des entreprises, on pourrait tenter d'identifier certains déterminants de l'adoption de stratégies de recrutement qui mettent au centre les personnes immigrantes.

En attendant que des études plus vastes soient élaborées, on doit considérer que les résultats fournis ici sont précis sur des enjeux particuliers d'une « configuration particulière du marché du travail dans un endroit particulier\* » (Hiebert, 1999, 342), mais humbles dans l'ampleur de leur application. En outre, la question à savoir si la présence actuelle des personnes immigrantes en sylviculture est symptomatique d'une reconfiguration durable du secteur et de la segmentation du marché du travail québécois ou, au contraire, un phénomène marginal et ponctuel reste, d'ici là, en suspens.



# Annexe A

## Guides d'entretiens

### Employeurs

#### a) Entreprise et secteur sylvicole

- 1) Comment qualifiez-vous l'état actuel de votre entreprise dans le cadre de l'industrie forestière? Par exemple au niveau des contrats, des relations avec les autres entreprises, associations, etc.
- 2) Quelle est la mission de votre entreprise? Quel est le rôle de la sylviculture dans la société québécoise?
- 3) Comment croyez-vous que les gens perçoivent la sylviculture au Québec?

#### b) Main d'œuvre et recrutement

- 1) Quelle est la situation de votre entreprise en matière de recrutement? Réussissez-vous à combler tous vos postes annuellement? Combien engagez-vous de travailleurs à chaque saison?
- 2) Quel est le taux de rétention? Les travailleurs reviennent-ils souvent travailler pour vous ou devez-vous embaucher de nouveaux travailleurs?
- 3) Quelles sont les stratégies employées pour retenir ou attirer la main-d'œuvre?
- 4) Comment se déroulent vos interactions avec les travailleurs? Les côtoyez-vous directement sur le terrain ou bien y a-t-il des intermédiaires?
- 5) Quel est le profil des travailleurs embauchés par votre entreprise? Quelles sont leurs qualités recherchées?
- 6) Quelles sont les conditions du contrat d'embauche des travailleurs? Quel est le mode de rémunération? Quelle est la durée des travaux? Combien d'heures

travaillent-ils par semaine ? Demeurent-ils sur les lieux de travail pendant toute la saison ou retournent-ils parfois à la maison ? Pratiquez-vous dans une ou bien dans plusieurs régions ?

- 7) Existe-il une compétition entre les différentes industries dans certaines régions ? (Par exemple : industrie minière ou agriculture)

c) Travailleurs immigrants

- 1) Quelle est la proportion d'immigrants parmi les travailleurs forestiers embauchés par votre entreprise ?
- 2) Depuis quand engagez-vous des travailleurs immigrants ?
- 3) Comment avez-vous eu l'idée d'engager des travailleurs immigrants ?
- 4) De quelle manière entrez-vous en contact avec ces travailleurs ?
- 5) Qu'est-ce qui motive l'embauche de travailleurs immigrants plutôt que de travailleurs locaux ou québécois ?
- 6) Quelles sont les différences, s'il y en a, entre les travailleurs immigrants et les travailleurs locaux ?
- 7) Que pensez-vous de la possibilité d'embaucher des travailleurs migrants temporaires ?

d) Nouveau régime forestier et assurance-emploi

- 1) Est-ce que votre entreprise a dû modifier ses pratiques ou son organisation pour répondre aux changements apportés par le nouveau régime forestier ? Si oui, comment a-t-elle évolué ?
- 2) Pensez-vous que vos travailleurs sont touchés par les changements apportés ? Si oui, comment ?
- 3) Est-ce que le nouveau régime affecte les relations entre les entrepreneurs et les travailleurs ? Entre les entreprises ?
- 4) Avez-vous dû changer vos pratiques suite aux coupures dans l'assurance-emploi ? Si oui, lesquels ?

e) Perspectives d'avenir de l'entreprise

- 1) Comment envisagez-vous les prochaines années pour votre entreprise ? Quels sont les défis auxquels vous pensez qu'il faudra faire face ?
- 2) Quelles sont les perspectives futures quant au recrutement de la main d'œuvre dans votre entreprise ?

f) Conclusion

- 1) En résumé, comment décririez-vous les travailleurs que vous engagez ?



## Travailleurs

### a) Le travail sylvicole

- 1) Depuis combien de temps travaillez-vous dans le domaine ?
- 2) Quelles sont vos différentes tâches ?
- 3) Comment se passe une journée typique de travail ? Une semaine ?
- 4) D'après vous, quelles sont les qualités d'un travailleur sylvicole ?
- 5) Qu'est-ce qui vous plaît ou vous déplaît dans ce travail ?
- 6) Avez-vous un autre emploi entre deux saisons ? Si oui, quel est cet emploi ?
- 7) Travaillez-vous pour plusieurs employeurs ou bien pour un seul ? Demeurez-vous dans une région ou bien vous déplacez-vous ?
- 8) Pensez-vous continuer à travailler dans le domaine dans les prochaines années ? Pourquoi ?

### b) L'embauche

- 1) Comment avez-vous entendu parler du travail sylvicole ?
- 2) Pour quelles raisons avez-vous postulé pour ou accepté un emploi en sylviculture ? Est-ce qu'il s'agit d'un travail temporaire ou d'un travail à long terme ?
- 3) Quelles sont les conditions d'embauche ? (horaire, salaire, durée de la saison, hébergement, etc.)
- 4) Comment s'est déroulé le processus d'embauche ? Que s'est-il passé après le dépôt de votre candidature ?

c) Expérience de travail et formation

- 1) Comment se déroulent vos interactions avec les employeurs ? Les côtoyez-vous directement ou bien y a-t-il des intermédiaires ? À qui devez-vous vous rapporter pour la répartition des tâches ? Pour les problèmes éventuels ?
- 2) Avez-vous de l'expérience de travail dans un autre domaine ? Si oui, dans quel domaine travailliez-vous auparavant ? Avez-vous une formation en foresterie ?
- 3) Avez-vous étudié dans un autre domaine ? Si oui, lequel ?
- 4) Avez-vous postulé dans d'autres domaines avant la sylviculture ? Quelles raisons vous ont amené à choisir la sylviculture ?

d) Relations de travail

- 1) Comment décririez-vous vos relations avec vos collègues ?
- 2) Comment décririez-vous vos relations avec votre employeur ?
- 3) Parlez-vous de votre travail (conditions, congés, perspectives d'avenir, appréciation) avec vos collègues ? Si oui, qu'est-ce qui ressort le plus souvent ? Dans quel contexte en parlez-vous ?
- 4) Travaillez-vous en équipe ou seul ? Comment allez-vous sur les sites de travail ? Qui vous transporte ?
- 5) Que se passe-t-il le soir dans les camps forestier ? Que faites-vous ? Comment occupez-vous votre temps ?
- 6) Comment se passent les jours de congé ? Où allez-vous ? Avez-vous votre propre véhicule ?
- 7) Comment se forment les relations dans les camps forestiers ? Interagissez-vous davantage avec des gens de votre équipe de travail ? Du même pays d'origine que vous ? Indépendamment de ces deux critères ?
- 8) Sentez-vous que votre employeur exerce un traitement différencié en fonction de l'origine des travailleurs ? Si oui, comment est-ce différent ?

e) Expérience de migration

- 1) Quel est votre pays d'origine ? Votre région ?
- 2) Quelle était votre ou vos occupations dans votre pays d'origine ?
- 3) Quelle est la formation que vous avez suivie dans votre pays d'origine ?
- 4) Comment décririez-vous les conditions de vie dans votre pays d'origine ?
- 5) Dans quel contexte êtes-vous venu au Canada ?

- 6) Comment imaginiez-vous le Canada et le Québec avant votre arrivée ?
  - 7) Comment s'est déroulée votre arrivée au pays ?
  - 8) Comment décririez-vous votre expérience de recherche d'emploi au Québec ?
  - 9) Comment avez-vous trouvé ce travail ?
  - 10) Dans quelle mesure votre expérience de travail ou votre formation académique vous a aidé à vous trouver un emploi ? À vous intégrer à la société québécoise ? 1
  - 11) (Si le travailleur habite la région de travail) Avez-vous déménagé dans la région parce que l'entreprise y tenait ses activités ? Si oui, pourquoi ? 1
  - 12) (Si le travailleur n'habite pas la région de travail) Avez-vous déjà envisagé la possibilité de déménager dans la région ? Pourquoi ? 1
  - 13) Êtes-vous résident temporaire ? Permanent ? Citoyen canadien ? Depuis quand ?
- f) Nouveau régime forestier et Assurance-emploi
- 1) Avez-vous entendu parler du nouveau régime forestier du Québec ? Si oui, quelle votre impression sur le sujet ? Est-ce que vous vous sentez visé par les changements apportés ?
  - 2) Avez-vous remarqué des changements dans l'entreprise pour laquelle vous travaillez en réponse au nouveau régime ou à la réforme de l'Assurance-emploi ? Avez-vous entendu parler de changements dans d'autres entreprises ?
  - 3) Est-ce que ces changements vous ont affecté ? Comment ?
- g) Perspectives d'avenir
- 1) Comment envisagez-vous les années à venir ? Souhaitez-vous continuer à travailler dans ce domaine ?
  - 2) (Si cela n'est pas déjà le cas) Que pensez-vous de la possibilité de travailler avec des travailleurs migrants temporaires ? Avec davantage de travailleurs immigrants ?



## Annexe B

# Explication de l'erreur méthodologique du rapport DDM (2014)

L'erreur principale en ce qui concerne l'étude démographique du rapport *Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier* repose dans l'attribution non-justifiée d'un caractère probabiliste à un échantillon non-probabiliste.

La technique de recrutement utilisée était basée sur une liste construite à la suite d'une transmission volontaire d'informations par les entrepreneurs. À partir de cette liste incomplète et non-probabiliste de coordonnées de travailleurs (d'environ 2500 personnes), les concepteurs de la recherche ont conclu qu'ils pouvaient tirer 500 noms de cette liste et considérer ce sous-échantillon comme étant représentatif de la population totale des travailleurs (environ 7500 personnes). Les concepteurs reconnaissent ce «biais d'échantillonnage», mais se bornent tout de même à affirmer que «rien n'indique que les entreprises ayant soumis leur liste de travailleurs ou que les travailleurs ayant participé à l'étude aient répondu différemment des autres travailleurs forestiers.» (Groupe DDM 2014, 10) Ils se permettent également de calculer des marges d'erreur de représentativité probabiliste sur un échantillon non-probabiliste. (Ibid., 3)

En plus de cette erreur d'ordre statistique, le rapport montre une faiblesse en ce que l'enjeu de l'immigration a été ramenée à une seule question : Le travailleur est-il né au Canada ? Cette question évacue d'emblée la possibilité d'évaluer la diversité de l'origine des travailleurs.

À partir des réponses à cette question, le rapport arrive à la conclusion que 96,2% des travailleurs manuels en aménagement forestier sont nés au Canada, laissant un taux

de 3,8% d'immigrants (n=8 sur N=211). Or, à cause de l'erreur méthodologique décrite ci-haut, ces résultats ont peu de validité et ne peuvent pas servir de fondement solide pour une évaluation de l'ampleur du phénomène. Les auteurs le reconnaissent dans ce commentaire :

Il est possible que les travailleurs autochtones ou ceux nés ailleurs qu'au Canada aient été faiblement représentés à l'intérieur des listes de travailleurs fournies par les entreprises participantes. En effet, peu d'entreprises qui emploient principalement cette main-d'oeuvre faisaient partie de l'échantillonnage de la présente enquête. À notre avis, ces proportions devraient être plus importantes et mériteraient qu'on s'y attarde davantage. Il semblerait que la main-d'oeuvre provenant d'ailleurs soit plus importante que celle mesurée. (DDM 2014, 25)

# Annexe C

## Liste des thématiques utilisées dans Sonal

### Entretiens avec employeurs

- État de l'industrie forestière
- État de l'aménagement forestier
- Fonctionnement de l'industrie
- Nouveau régime forestier
- Crise de la main d'oeuvre
- Stratégie de recrutement
- Stratégie de rétention
- Valorisation du travail
- Travailleurs immigrants
- Travailleurs migrants temporaires
- Intégration sociale des immigrants
- Mesures gouvernementales
- Autres industries
- Assurance-emploi
- Centre de coûts/profits
- Organisation du travail

## Entretiens avec travailleurs

- Statut légal
- Famille
- Pays d'origine
- Push
- Pull
- Représentations du Québec/Canada
- Arrivée au Québec
- Déménagement
- Perspectives d'avenir
- Formation/études dans pays d'origine
- Études/formation au Québec
- Expérience de travail pays d'origine
- Recherche d'emploi au Québec
- Expérience de travail non-forestier au Québec
- Assurance-emploi/aide sociale
- Emploi alimentaire/travail temporaire
- Premier contact avec foresterie
- Embauche
- Formation sectorielle
- Organisation du travail
- Conditions de travail
- Contexte économique et politique
- Syndicalisation
- Sous-contractant
- Description travail sylvicole
- Motifs/points positifs
- Problèmes/Points négatifs
- Relations avec collègues
- Relations avec patron
- Traitement/droit au travail
- Travailleurs immigrants



## Annexe D

# Considérations éthiques

### Approbation éthique

La présente étude a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval. En plus des enjeux habituels soulevés par la participation de sujets humains, la configuration de l'étude, qui met en jeu d'une part des personnes immigrantes aux statuts divers et potentiellement précaires et d'autre part des employeurs en éventuelle position de pouvoir, a appelé à une précaution accrue.

### Confidentialité

La confidentialité des participants a été assurée tout le long de l'étude grâce à un protocole et des directives stricts. Les noms des participants n'ont été divulgués à aucun autre participant et n'apparaissent sur aucun document à l'exception des formulaires de consentement, conservés dans un endroit sécuritaire. Les noms d'entreprise ou de travailleurs mentionnés par les participants lors des entretiens ont été caviardés dans les publications afin d'empêcher leur identification. Les tableaux ne contiennent pas le code des travailleurs et sont divisés par thématiques afin de rendre plus difficile l'identification par croisements.

### Rapport d'autorité entre employeurs et travailleurs

Puisque le processus de recrutement de participants travailleurs dépendait en partie des employeurs, il était important de s'assurer qu'il n'y aurait aucune ingérence de leur part ni de pression à divulguer ce qui a été dit lors des entretiens de part et d'autre.

Les employeurs n'ont pas été avisés de l'identité des participants travailleurs et ceux-ci ne savent pas si leur employeur a participé ou non et ce qu'il aurait dit lors de l'entretien. Le caractère volontaire de la participation a été mentionné clairement afin que les travailleurs ne sentent pas l'obligation de participer à l'étude dans un contexte où leurs coordonnées ont été obtenues auprès de l'employeur. De plus, le délai entre la prise de rendez-vous et l'entretien (respecté aussi sur le camp forestier) a permis d'assurer un consentement éclairé et réfléchi.

## Précarité juridique

Le statut légal d'immigration des participants n'étant pas connu d'avance, il était possible que certains des travailleurs rencontrés se trouvent dans une situation d'illégalité, ce qui a effectivement été le cas. Afin d'éviter que l'étude ne judiciaireise ces personnes, leur situation n'est pas décrite en détails afin d'éviter qu'elles puissent être retracées. Il s'agit d'une précaution supplémentaire à la confidentialité assurée par le protocole décrit ci-haut.

# Bibliographie

- ANDERSON, B., RUHS, M., ROGALY, B. et SPENCER, S. (2006). Fair enough? Central and East European migrants in low-wage employment in the UK. Rapport technique, Joseph Rowntree Foundation.
- ARCAND, S., LENOIR, A. et HELLY, D. (2009). Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke. *The Canadian Journal of Sociology*, 34(2):373.
- BANERJEE, R. et VERMA, A. (2012). Post-migration Education Among Recent Adult Immigrants to Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 13(1):59–82.
- BASOK, T. (2002). *Tortillas and tomatoes : Transmigrant Mexican harvesters in Canada*, volume 37. McGill-Queen's Press-MQUP.
- BASOK, T., BÉLANGER, D. et RIVAS, E. (2014). Reproducing deportability : Migrant agricultural workers in south-western Ontario. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(9):1394–1413.
- BAUDER, H. (2003a). "Brain Abuse," or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. *Antipode*, 35(4):699–717.
- BAUDER, H. (2003b). Cultural Representations of Immigrant Workers by Service Providers and Employers. *Journal of International Migration and Integration*, 4(3):415–438.
- BAUDER, H. (2006). *Labor Movement : How Migration Regulates Labor Markets*. Oxford University Press.
- BEAUD, S. et WEBER, F. (2010). Guide de l'enquête de terrain. 4e éd. *Paris : La Découverte*.

- BECKHUSEN, J., FLORAX, R. J. G. M., de GRAAFF, T., POOT, J. et WALDORF, B. (2013). Living and working in ethnic enclaves : English Language proficiency of immigrants in US metropolitan areas. *Papers in Regional Science*, 92(2):305–328.
- BLAIN, M.-J., MEINTEL, D. et FORTIN, S. (2005). Parcours d’immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides. *Les Cahiers du Gres*, 5(1):81–100.
- BORJAS, G. J. (1987). Immigrants, minorities, and labor market competition.
- BOULAY, E. (2013). Ressources et industries forestières : portrait statistique. Rapport technique, Ministère des Ressources naturelles, Québec, QC.
- BOULIANE, C., COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D’OEUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER et SERVICE CANADIEN DES FORÊTS (2002). *Enquête sur la main-d’œuvre forestière au Québec 1999/2000*. Ministère des ressources naturelles, Québec.
- BOUTHILLIER, L. (2001). Quebec : Consolidation and Movement towards Sustainability. In HOWLETT, M., éditeur : *Canadian Forest Policy : Adapting to change*, pages 236–278. University of Toronto Press, Toronto.
- BUREAU DE MISE EN MARCHÉ DES BOIS (2015). Valeur des traitements sylvicoles non commerciaux pour l’année financière 2014-2015. [bmmb.gouv.qc.ca/publications-et-reglements/valeur-des-traitements-sylvicoles](http://bmmb.gouv.qc.ca/publications-et-reglements/valeur-des-traitements-sylvicoles) , consulté le 04-11-2015.
- BUREAU D’INTERVIEWS PROFESSIONNELS (2012). Portrait de la main-d’oeuvre en aménagement forestier. Rapport technique.
- BÉGIN, K. (2004). *Les nouveaux immigrants et l’économie ethnique : une perspective longitudinale*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal.
- BÉGIN, K. (2010). Établissement des travailleurs immigrants sélectionnés au Québec : mobilité professionnelle et présence en emploi qualifié au cours des premières années suivant l’arrivée.
- BÉGIN, K. et RENAUD, J. (2012). Emploi qualifié et sous-qualifié chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec : cheminements en emploi et effet de la grille de sélection. *Recherches sociographiques*, 53(2):287–313.
- BÉJI, K. et PELLERIN, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l’information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles*, 65(4):562–583.

- BÉLANGER, D. et CANDIZ, G. (2014). Essentiels, fiables et invisibles : Les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale. *Canadian Ethnic Studies*, 46(1):45–66.
- CASTLES, S. et KOSACK, G. (1973). *Immigrant workers and class structure in Western Europe*. Published for the Institute of Race Relations London by Oxford University Press, London ; New York.
- CHANTIER SUR LA SAISONNALITÉ (2010). Fiche sectorielle : Aménagement forestier. Rapport technique.
- CHICHA, M.-T. (2010). La déqualification des immigrées hautement qualifiées à Montréal : une question de degré? *In Nos diverses cités - Le Québec*, numéro 7 de Nos diverses cités.
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (1999). Refugee selection overseas. [net.ci.gc.ca](http://net.ci.gc.ca) (Désuet).
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2002). Faire une demande au Canada à titre de demandeur d’asile. [www.cic.gc.ca/francais/information/demandes/asile.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/information/demandes/asile.asp) , consulté le 18-09-2015.
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2008). Embaucher un travailleur qualifié (fédéral). [www.cic.gc.ca/francais/emboucher/qualifie.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/emboucher/qualifie.asp) , consulté le 09-02-2015.
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2014). Faits et chiffres 2013 – Aperçu de l’immigration. [www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2013/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2013/index.asp) , consulté le 18-09-2015.
- COMITÉ INTERMINISTÉRIEL (2001). Développement de la main-d’oeuvre en aménagement forestier. [www.csmoaf.com/dynamiques/documents/PDF](http://www.csmoaf.com/dynamiques/documents/PDF).
- COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D’OEUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER (2004). Norme professionnelle pour le métier d’ouvrière ou d’ouvrier sylvicole - débroussaillieur. Rapport technique, Ministère de l’Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.
- CONSEIL CANADIEN POUR LES RÉFUGIÉS (2015). À propos des réfugiés et des immigrants : Un glossaire terminologique. <http://ccrweb.ca/sites/ccrweb.ca/files/static-files/glossaire.pdf> , consulté le 18-09-2015.

- CRANFORD, C. J. (2005). Networks of exploitation : Immigrant labor and the restructuring of the Los Angeles janitorial industry. *Social Problems*, 52(3):379–397.
- DE SILVA, A. (1997). Earnings of immigrant classes in the early 1980s in Canada : A reexamination. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, pages 179–202.
- DJAMBA, Y. K. et KIMUNA, S. R. (2011). The Influence of Race on Employment Status and Earnings of African Immigrant Men in the United States. *International Journal of Population Research*, 2011:11.
- DUBEAU, D. (1998). *Étude de potentiel de la photogrammétrie numérique pour la mesure des variables du terrain influençant la productivité des travailleurs sylvicoles*. Mémoire (M.Sc.), Université Laval.
- EID, P. (2012). Les inégalités "ethnoraciales" dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, 53(2):415–450.
- ELLIOTT, J. R. (2001). Referral Hiring and Ethnically Homogeneous Jobs : How Prevalent Is the Connection and for Whom? *Social Science Research*, 30(3):401–425.
- FALCON, L. M. (1995). Social networks and employment for Latinos, Blacks, and Whites. *New England Journal of Public Policy*, 11(1):4.
- FERNANDEZ, R. M., CASTILLA, E. J. et MOORE, P. (2000). Social Capital at Work : Networks and Employment at a Phone Center. *American Journal of Sociology*, 105(5):1288–1356.
- FORGEOT, G. et GAUTIÉ, J. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Economie et statistique*, 304(1):53–74.
- FORTIER, A.-M. (1992). Langue et identité chez les Québécois d'ascendance italienne. *Sociologie et sociétés*, 24(2):91–102.
- FORTIN, G. et GOSSELIN, E. (1960). La professionnalisation du travail en forêt. *Recherches sociographiques*, 1(1):33–60.
- GALARNEAU, D. et MORISSETTE, R. (2004). *Les immigrants sont-ils perdants?* Statistique Canada.
- GAUTHIER, C., LACROIX, M., LIGUORI, M., MARTINEZ, E., NGOC, K. N. et DORAIS, M. (2010). L'intégration, à la jonction du discours normatif et de l'expérience vécue : des demandeurs d'asile s'expriment. *Service social*, 56(1):15–29.

- GERMAIN, A. (2010). Nos diverses cités - Publications du gouvernement du Canada. Rapport technique.
- GILMORE, J. (2009). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*. Statistique Canada, Division de la statistique du travail.
- GIRARD, M., SMITH, M. et RENAUD, J. (2008). Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration. *Cahiers canadiens de sociologie*, 33(4):791.
- GRANOVETTER, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, pages 1360–1380.
- GRAVEL, S. et PREMJI, S. (2014). Travailleurs migrants : une histoire sans fin de cumul des précarités de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16(2).
- GROUPE DDM (2014). *Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier*. Comité sectoriel de main-d'oeuvre en aménagement forestier.
- HASMATH, R. (2012). *The ethnic penalty : immigration, education, and the labour market*. Ashgate, Farnham, Surrey, England ; Burlington, VT.
- HEIKKILÄ, E. (2005). Mobile Vulnerabilities : Perspectives on the Vulnerabilities of Immigrants in the Finnish Labour Market. *Population, space and place*, 11:485–497.
- HIEBERT, D. (1999). Local Geographies of Labor Market Segmentation : Montréal, Toronto, and Vancouver, 1991\*. *Economic Geography*, 75(4):339–369.
- HODGE, R. W. (1973). Toward a Theory of Racial Differences in Employment. *Social Forces*, 52(1):16–31.
- HODGE, R. W. et HODGE, P. (1965). Occupational assimilation as a competitive process. *American Journal of Sociology*, pages 249–264.
- HOGGART, K. et MENDOZA, C. (1999). African Immigrant Workers in Spanish Agriculture. *Sociologia Ruralis*, 39(4):538–562.
- IMBEAU, D., DUBEAU, D. et FARBOS, B. (2008). *Étude ergonomique d'un nouveau traitement sylvicole : rapport*. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec, Montréal.

- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2015). Rémunération hebdomadaire et horaire des employés, régions administratives et ensemble du Québec, 2010-2014.
- JOUNIN, N. (2004). L'ethnisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail. *Revue européenne des migrations internationales*, 20(3):103–126.
- JUTEAU, D. (1999). *L'ethnicité et ses frontières*. Presses de l'Université de Montréal, Montréal.
- KRAHN, H., DERWING, T., MULDER, M. et WILKINSON, L. (2000). Educated and underemployed : Refugee integration into the Canadian labour market. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 1(1):59–84.
- KUSHNIROVICH, N. (2010). Ethnic niches and immigrants' integration. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30(7/8):412–426.
- LABELLE, M. et MIDY, F. (1999). Re-reading citizenship and the transnational practices of immigrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 25(2):213–232.
- LAMBA, N. K. (2003). The Employment Experiences of Canadian Refugees : Measuring the Impact of Human and Social Capital on Quality of Employment\*. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 40(1):45–64.
- LEGENDRE, C. (1979). Les débuts de la rémunération à la pièce dans l'industrie forestière. *Recherches sociographiques*, 20(3):301–335.
- LIGHT, I. H. et GOLD, S. J. (2000). *Ethnic economies*. Academic Press, San Diego.
- LOWER, A. R. M., CARROTHERS, W. A. et SAUNDERS, S. A. (1938). *The North American assault on the Canadian forest : a history of the lumber trade between Canada and the United States*. Toronto, The Ryerson Press ; New Haven, Yale University Press ;[etc., etc.] for the Carnegie Endowment for International Peace, Division of Economics and History.
- LUSIS, T. et BAUDER, H. (2010). Immigrants in the Labour Market : Transnationalism and Segmentation. *Geography Compass*, 4(1):28–44.
- MACKAY, D. (1978). *The lumberjacks*. McGraw-Hill Ryerson, Toronto.



- MANN, G. (2001). The State, Race, and 'Wage Slavery' in the Forest Sector of the Pacific North-West United States. *The Journal of Peasant Studies*, 29(1):61–88.
- MARIYANA, H. (2012). *Analyse démographique des demandeurs d'asile et des réfugiés au Canada (2000-2010)*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal, Québec.
- M'BOKOLO, E. (1998). Les ethnies existent-elles? In RUANO-BABALAN, J.-C. et HALPERN, C., éditeurs : *L'identité, l'individu, le groupe, la société*. Éditions Sciences humaines, Auxerre.
- MCALLISTER, I. (1995). Occupational Mobility among Immigrants : The Impact of Migration on Economic Success in Australia. *International Migration Review*, 29(2): 441–468.
- MCDANIEL, J. et CASANOVA, V. (2003). Pines in lines : Tree planting, H2b guest workers, and rural poverty in Alabama. *Southern Rural Sociology*, 19(1):73–96.
- MCDANIEL, J. et CASANOVA, V. (2005). Forest management and the H2b guest worker program in the Southeastern United States : an assessment of contractors and their crews. *Journal of Forestry*, 103(3):114–119.
- MCDONALD, S., LIN, N. et AO, D. (2009). Networks of Opportunity : Gender, Race, and Job Leads. *Social Problems*, 56(3):385–402.
- MCDOWELL, L., BATNITZKY, A. et DYER, S. (2009). Precarious work and economic migration : emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector. *International Journal of Urban and Regional Research*, 33(1):3–25.
- MERCIER, Y. (2002). *Étude des facteurs qui influencent la performance des entreprises sylvicoles par une approche de "benchmarking"*. Mémoire (M.Sc.), Université Laval. 19908 CaQQLA.
- MERCURE, D. et VULTUR, M. (2010). *La signification du travail : nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Presses Université Laval.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (2013). Reboiseuse, reboiseur.
- MINISTÈRE DES FORÊTS, DE LA FAUNE ET DES PARCS (2014). Nouveau régime forestier en 2013. <http://www.mffp.gouv.qc.ca/forets/gestion/nouveau-regime-2013.jsp>, consulté le 13-10-2015.

- MIRANDA, P. S. F. (2010). *Not ashamed or afraid : Portuguese immigrant women in Toronto's cleaning industry, 1950s-1995*. Thèse de doctorat. AAINR68355.
- MORALES, M. C. (2004). *Ethnic niches : Pathway to economic incorporation or exploitation ? Labor market experiences of Latina/os*. Ph.D., Texas A&M University, Ann Arbor.
- MOSELEY, C. (2006). Ethnic Differences in Job Quality Among Contract Forest Workers on Six National Forests. *Policy Sciences*, 39(2):113–133.
- OMIDVAR, R., RICHMOND, T. et LAIDLAW FOUNDATION (2003). *Immigrant settlement and social inclusion in Canada*. Laidlaw Foundation Toronto.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL (2015). La valeur des gens. <https://www.oecd.org/fr/lesessentiels/lecapitalhumain-lavaleurdesgens.htm> , consulté le 12-10-2015.
- PAILLÉ, G. (2012). *Histoire forestière du Canada*. Les publications du Québec, Québec, QC.
- PATACCHINI, E. et ZENOU, Y. (2012). Ethnic networks and employment outcomes. *Regional Science and Urban Economics*, 42(6):938–949.
- PECK, J. (1996). *Work-place : the social regulation of labor markets*. Guilford Press, New York.
- PELLERIN, A. (2013). *L'information dans le parcours des immigrants qualifiés récents au Québec : Des attentes à la réalité*. Thèse de doctorat, Université Laval, Québec.
- PELLIZZARI, M. (2010). Do friends and relatives really help in getting a good job ? *Industrial & Labor Relations Review*, 63(3):494–510.
- PICHÉ, V., RENAUD, J. et GINGRAS, L. (2002). L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale.
- PICOT, G. et SWEETMAN, A. (2005). The deteriorating economic welfare of immigrants and possible causes. *Update*, 11(262):26.
- PICOT, W., HOU, F. et COULOMBE, S. (2007). *Chronic low income and low-income dynamics among recent immigrants*. Statistics Canada Ottawa.
- PIORE, M. J. (1979). *Birds of passage : migrant labor and industrial societies*. Cambridge University Press, Cambridge.

- POMERLEAU, J. (1997). *Bûcherons, raftmen et draveurs, 1850-1960*. Éditions J.-C. Dupont, Sainte-Foy.
- POTTER, S. M. (1999). The social resources of immigrants, effects on the integration of independent and family class immigrants to Toronto, Canada from South Asia.
- RADIO-CANADA (2013). Québec confirme e son appui à l'industrie sylvicole. <http://ici.radio-canada.ca/regions/est-quebec/2013/04/10/006-soutien-provincial-sylviculture-bas-st-laurent-gaspesie.shtml> , consulté le 26-02-2015.
- REICH, M., GORDON, D. M. et EDWARDS, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, pages 359–365.
- RENAUD, J., PICHE, V. et GODIN, J.-F. (2003a). "One's Bad and the Other One's Worse" : Differences in Economic Integration between Asylum Seekers and Refugees Selected Abroad. *Canadian Ethnic Studies/Etudes Ethniques au Canada*, 35(2):86–99.
- RENAUD, J., PICHÉ, V. et GODIN, J.-F. (2003b). L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec. *Sociologie et sociétés*, 35(1):165–184.
- RICHMOND, A. H. (1992). Immigration and structural change : The Canadian experience, 1971-1986. *International Migration Review*, pages 1200–1221.
- ROSE, J. (2012). *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?* La Dispute, Paris.
- ROSENBERG, M. M. et JEDWAB, J. (1992). Institutional completeness, ethnic organizational style and the role of the state : the Jewish, Italian and Greek communities of Montreal. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 29(3):266–287.
- RYCABEL, T. et SAVARD, F. (1998). *Productivité des travailleurs forestiers dans des coupes de jardinage et de préjardinage de peuplements feuillus*. Ministère des ressources naturelles, Forêt Québec, Direction de la recherche forestière, [Charlesbourg].
- SARATHY, B. (2012). *Pineros : Latino Labour and the Changing Face of Forestry in the pacific Northwest*. UBC Press, Vancouver.
- SARATHY, B. et CASANOVA, V. (2008). Guest workers or unauthorized immigrants ? The case of forest workers in the United States. *Policy Sciences*, 41(2):95–114.

- SAVOIE-ZAJC, L. (2003). L'entrevue semi-dirigée. In GAUTHIER, B., éditeur : *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, pages 337–360. Presses de l'Université du Québec.
- SCHAAFSMA, J. et SWEETMAN, A. (2001). Immigrant earnings : age at immigration matters. *Canadian journal of Economics*, pages 1066–1099.
- SERVICE CANADA (2005). L'assurance-emploi et les cours ou programmes de formation. <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/renseignements/formation.shtml> , consulté le 21-10-2015.
- SHIELDS, J. (2003). *No safe haven : Markets, welfare, and migrants*. CERIS Toronto, ON.
- SHUTES, I. et CHIATTI, C. (2012). Migrant labour and the marketisation of care for older people : The employment of migrant care workers by families and service providers. *Journal of European social policy*, 22(4):392–405.
- SIMMONS, A. (2010). *Immigration and Canada : Global and transnational perspectives*. Canadian Scholars' Press.
- STAINBACK, K. (2008). Social Contacts and Race/Ethnic Job Matching. *Social Forces*, 87(2):857–886.
- STALKER, P. (2001). *The no-nonsense guide to international migration*. New International Pub, Toronto.
- STATISTIQUE CANADA (2008). Unités statistiques normalisées. <http://www.statcan.gc.ca/fra/concepts/unites> , consulté le 18-09-2015.
- STATISTIQUE CANADA (2015). CANSIM - 282-0102 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le statut d'immigrant et le groupe d'âge, pour le Canada, les régions, les provinces et les régions métropolitaines de recensement de Montréal, Toronto et Vancouver.
- STROOBANTS, M. et SINGLY, F. d. (2007). *Sociologie du travail*. Armand Colin, Paris, 2e édition.
- TASSIER, T. et MENCZER, F. (2006). Social network structure, segregation, and equality in a labor market with referral hiring. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 66(3–4):514–528.

- TOUPIN, D. (2004). *Étude multidisciplinaire des débroussilleurs forestiers au Québec intégration des mesures de l'effort du travailleur dans le système de rémunération*. Mémoire (M.Sc.), Université Laval, Québec. 21932 CaQQLA.
- TOUPIN, D., LEBEL, L., DUBEAU, D., IMBEAU, D. et BOUTHILLIER, L. (2007). Measuring the productivity and physical workload of brushcutters within the context of a production-based pay system. *Forest Policy and Economics*, 9(8):1046–1055.
- TRANDAFIR, I. C. (2009). *L'intégration des immigrants roumains sur le marché de travail québécois*. Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal, Montréal, Québec.
- TÊTU, P. (2014). Chantier sur les améliorations à apporter à la mise en oeuvre du régime forestier. Rapport technique, Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.
- VULTUR, M. (2007). Formes d'entrée sur le marché du travail et trajectoires professionnelles des jeunes faiblement scolarisés. *Éducation et francophonie*, 35(1):120–139.
- WABGOU, M. (2008). Insertion au marché du travail : les expériences des immigrants sénégalais à Montréal. *International Migration Institute*.
- WALDINGER, R. (1994). The Making of an Immigrant Niche. *International Migration Review*, 28(1):3–30.
- WALDINGER, R. D. et LICHTER, M. I. (2003). *How the other half works : immigration and the social organization of labor*. University of California Press, Berkeley, Calif.
- WEBER, M. (1971). Les relations communautaires ethniques. In *Économie et Société (Tome 1)*. Plon, Paris.
- WICKRAMASEKARA, P. (2008). Globalisation, international labour migration and the rights of migrant workers. *Third World Quarterly*, 29(7):1247–1264.
- WRIGHT, R., ELLIS, M. et PARKS, V. (2010). Immigrant niches and the intrametropolitan spatial division of labour. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(7):1033–1059.
- YEATES, N. (2009). *Globalizing care economies and migrant workers : explorations in global care chains*. Palgrave Macmillan.
- ZIETSMA, D. (2007). Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada. <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/71-606-x2008003-fra.htm>.

ZIETSMA, D. (2010). *Immigrants working in regulated occupations*. Statistics Canada Ottawa.

ZIMMERMANN, B. (2011). *Ce que travailler veut dire : une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Economica.

ZUBERI, D. et PTASHNICK, M. (2012). In Search of a Better Life : The Experiences of Working Poor Immigrants in Vancouver, Canada. *International Migration*, 50:e60–e93.