

Organismes communautaires en employabilité et nouveaux immigrants à Montréal : quel est l'apport des services offerts ?

Community Organizations and New Immigrants in Montreal: What are the Employment Services' Effects?

Moustapha Bamba and Richard Morin

Volume 14, Number 1, 2014

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1027814ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1027814ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Groupe de recherche diversité urbaine
CEETUM

ISSN

1913-0694 (print)

1913-0708 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Bamba, M. & Morin, R. (2014). Organismes communautaires en employabilité et nouveaux immigrants à Montréal : quel est l'apport des services offerts ? *Diversité urbaine*, 14(1), 49–71. <https://doi.org/10.7202/1027814ar>

Article abstract

This article concerns community organizations (CO) employment services' effects on new immigrants from visible minorities. First, we review the main difficulties met generally by new immigrants from visible minorities in the process of market labour integration. Second, we offer some reflections about the contribution of CO employment services to the settlement of new immigrants from visible minorities. Finally, we highlight the impact of this type of CO employment service on new immigrants to Montreal from visible minorities in the process of integration. We show that CO employment services facilitate the integration of new immigrants not only as regards the labour market but also that they affect migrants' social networks. Moreover, the contributions of these services are not significantly different by gender.

Organismes communautaires en employabilité et nouveaux immigrants à Montréal: quel est l'apport des services offerts?

Community Organizations and New Immigrants in Montreal: What are the Employment Services' Effects?

MOUSTAPHA BAMBA

Département d'études urbaines et touristiques, Université du Québec à Montréal
bamba.moustapha@courrier.uqam.ca

RICHARD MORIN

Département d'études urbaines et touristiques, Université du Québec à Montréal
morin.richard@uqam.ca

RÉSUMÉ ■ Cet article traite de l'impact des services offerts aux nouveaux immigrants issus des minorités visibles par les organismes communautaires (OC) qui interviennent dans le domaine de l'employabilité. Nous passons d'abord en revue les principales difficultés que rencontrent généralement les nouveaux immigrants issus des minorités visibles dans leur processus d'insertion sur le marché du travail. Nous présentons ensuite quelques éléments de réflexion sur la contribution des organismes communautaires en employabilité à l'insertion des immigrants dans leur société d'accueil. Nous mettons enfin en lumière les effets des services de ce type d'OC sur l'intégration des nouveaux immigrants issus des minorités visibles à Montréal. Nous montrons que les OC facilitent l'intégration de ces nouveaux immigrants non seulement sur le marché du travail, mais aussi dans des réseaux sociaux et que l'apport des services des OC n'est pas significativement différent selon le sexe de l'utilisateur.

ABSTRACT ■ This article concerns community organizations (CO) employment services' effects on new immigrants from visible minorities. First, we review the main difficulties met generally by new immigrants from visible minorities in the process of market labour integration. Second, we offer some reflections about the contribution of CO employment services to the settlement of new immigrants from visible minorities. Finally, we highlight the impact of this type of CO employment service on new immigrants to Montreal from visible minorities in the process of integration. We show that CO employment services facilitate the integration of new immigrants not only as regards the labour market but also that they affect migrants' social networks. Moreover, the contributions of these services are not significantly different by gender.

MOTS CLÉS ■ Organismes communautaires, nouveaux immigrants, intégration, marché du travail, réseaux sociaux.

KEYWORDS ■ Community organizations, new immigrants, integration, market labour, network.

DEPUIS LE DÉBUT DES ANNÉES 2000, le nombre de nouveaux immigrants au Québec augmente chaque année (Béji et Pèlerin 2010). Le volume total des admissions de la période 2009 à 2013 s'élève à 262 211 immigrants, soit une moyenne annuelle de 52 442 nouveaux arrivants (MICC 2014). Malgré que ces personnes soient plus instruites que celles nées au Québec (IRIS 2012), le taux de chômage chez les immigrants reste largement supérieur à celui des natifs (Institut de la statistique du Québec 2012). Ainsi, confrontés à des problèmes importants d'insertion sur le marché du travail et aux carences des services publics (Chicha et Charest 2008; Reichhold 2010), les nouveaux immigrants font de plus en plus appel aux services communautaires pour leur insertion en emploi (Bamba 2012; Guo 2002; Reichhold 2010). Précisons qu'un organisme communautaire (OC) est une personne morale constituée à des fins non lucratives, administrée par un conseil d'administration et qui offre des services principalement aux personnes en difficulté ou vulnérables. Il se distingue des institutions publiques par son enracinement local (Germain *et al.* 2004). Il importe de souligner que les écrits portant sur le rôle de ces OC dans l'insertion économique des personnes immigrantes sont rares au Québec. Or, le nombre des OC dédiés à l'insertion des immigrants récents est relativement élevé et semble continuer de croître (Reichhold 2010). White *et al.* (2008) ont dénombré environ 420 OC financés par Emploi-Québec pour leurs services d'employabilité destinés aux personnes immigrantes. Aussi, la part du budget des gouvernements fédéral et provincial affectée aux OC pour l'intégration des nouveaux immigrants à la société québécoise (TCRI 2013) est relativement élevée, justifiant ainsi un intérêt de recherche. L'objectif du présent article est de saisir la portée des services offerts par les OC sur l'intégration des nouveaux immigrants qualifiés. Ces services conduisent-ils à des emplois? Si oui, à quels types d'emplois? Ont-ils d'autres effets? L'impact de ces services varie-t-il selon le sexe? Deux hypothèses sont ici mises de l'avant. D'une part, les effets de ces services consisteraient non seulement en l'insertion en emploi, mais aussi en l'intégration dans un réseau social. D'autre part, ces effets pourraient être différents selon le sexe des usagers des services.

Cet article repose sur une recherche menée à Montréal à la fin des années 2000 (Bamba 2012). En premier lieu, nous recensons brièvement

les écrits sur l'intégration en emploi des immigrants et sur l'apport des organismes communautaires en la matière; nous présentons ensuite la stratégie méthodologique de cette recherche puis les résultats de nos analyses. En conclusion, nous revenons sur les faits saillants de ces résultats.

Intégration en emploi des immigrants et apport des services communautaires : une brève recension des écrits

Au Canada et au Québec, l'immigration est un phénomène essentiellement urbain (Chicoine *et al.* 1997; Statistique Canada 2006a). De plus, depuis quelques décennies, l'origine géographique des immigrants a changé (Statistique Canada 2006b). La plupart ne proviennent plus d'Europe comme c'était le cas avant les années 1980, mais sont de plus en plus originaires d'Asie, d'Amérique latine, d'Afrique et du Moyen-Orient (Chicha et Charest 2008; Statistique Canada 2006b; Turcotte 2010). Il s'agit en grande partie d'immigrants appartenant à des minorités visibles qui sont confrontés à des difficultés d'intégration économique (Boudarbat *et al.* 2010). Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi au Canada, les minorités visibles sont les individus, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de « race » blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. D'après Statistique Canada, la catégorie – autodéclarée – des minorités visibles comprend les groupes suivants: Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs, Philippins, Latino-Américains, Asiatiques du Sud-Est, Arabes, Asiatiques occidentaux, Japonais, Coréens et les habitants des îles du Pacifique. Dans les villes où ces immigrants sont installés, leur accès au marché du travail est souvent parsemé d'embûches dues à plusieurs facteurs.

Nombreux sont les écrits qui se sont plus spécifiquement attardés aux causes des difficultés d'insertion économique des immigrants. Beaupré (2004), Drolet (2009), Rodgers (2009) et Houle et Roux (2012) soulignent les difficultés reliées à la reconnaissance des diplômes acquis dans le pays d'origine. Belhassen (2009) et Reichhold et Jacob (2012) mettent en lumière l'inadaptation des services publics offerts aux personnes immigrantes. Chicha (2010b) signale la décevante performance des programmes d'accès à l'égalité à l'emploi visant à combattre la discrimination des travailleurs issus des minorités visibles dans les entreprises privées. Selon Bolzman (2007) et Arcand *et al.* (2009), c'est le contexte du pays d'adoption qui serait déterminant dans l'intégration des immigrants. Ainsi, les immigrants auraient plus de difficultés à se trouver un emploi en période de ralentissement économique dans leur pays d'accueil (Bolzman 2007; OCDE 2010). Parmi d'autres facteurs limitant l'intégration économique des personnes immigrantes, Banerjee (2009) et Blain (2005) font état des connaissances linguistiques. En effet, la connaissance du français ou de

l'anglais ou des deux langues influe sur l'accès au marché de l'emploi et sur la mobilité socio-économique. Bourhis *et al.* (2007) constatent qu'au Québec, les immigrants sont souvent victimes d'une discrimination sur la base de la langue au moment de présenter une demande d'emploi ou d'avancement dans leur milieu de travail. D'autres auteurs, comme Maraki (2005) et Wright *et al.* (2010), mentionnent comme facteur le genre, le processus d'insertion économique des immigrants différant de celui des immigrantes. En lien avec ce facteur, Chicha (2010a) traite de la déqualification des immigrantes associée non seulement à la non-reconnaissance de leurs diplômes, dont il a été question précédemment, mais aussi à des stratégies familiales et à la discrimination en milieu de travail. Quant à Wright *et al.* (2010), ils soulèvent le facteur de la segmentation du marché du travail des migrants selon le sexe et l'ethnie. Reich *et al.* (1973) appuie également cette thèse en la complétant. Selon eux, la segmentation du marché du travail s'opère sur les critères suivants : le sexe, la race, le niveau d'éducation et le secteur d'activité. Enfin, Chicha et Charest (2008) puis Arcand *et al.* (2009 : 375) énumèrent une panoplie de facteurs susceptibles de ralentir l'accès des immigrants au marché du travail : exigence, telle qu'évoquée plus haut, d'une maîtrise élevée du français ou de l'anglais dans les nouveaux emplois qualifiés ; élimination d'emplois manufacturiers occupés par une main-d'œuvre peu qualifiée ; hausse de la scolarité des natifs ; pratiques de gestion des ressources humaines inadaptées à la diversité de la main-d'œuvre, etc.

Face aux multiples barrières à l'accès au marché du travail, les immigrants développent plusieurs stratégies. Certains font appel aux réseaux sociaux (Arcand *et al.* 2009 ; Piché *et al.* 2002). En effet, ces réseaux constituent souvent des mécanismes de transmission de l'information sur le milieu du travail pour les immigrants (La Grenade 2009) et peuvent faciliter leur accès aux ressources et aux opportunités d'emploi (Castles et Miller 2003 ; Ray et Preston 2009 ; Ryan *et al.* 2008 ; Statistique Canada 2003). D'autre part, certains employeurs cherchent d'abord leur main-d'œuvre dans leur entourage. Bref, comme le mentionnent Peverelli *et al.* (2011 : 122), « Network has become the magic word of our time. It has even come to be used as a verb. We need to network to land a good job, to locate new customers, and to make new friends ». D'autres études constatent que les réseaux sociaux possèdent des caractéristiques particulières selon le sexe (Chicoine *et al.* 1997). Par ailleurs, certains réseaux sont orientés vers l'intérieur de la communauté des personnes immigrantes, alors que d'autres le sont vers l'extérieur de cette communauté (Lemieux 2000). Dans le premier cas, les réseaux favorisent l'accès à des emplois situés dans des enclaves ethniques et dans le second cas, à des emplois dans la société d'accueil (Greve et Salaff 2005).

Afin de surmonter les obstacles à leur intégration économique, les nouveaux immigrants vont aussi se tourner vers des OC qui ont pour mission l'insertion en emploi des immigrants (Bamba 2012; Jacob 1991; Reichhold 2010). Deux écoles de pensée s'affrontent sur le type d'insertion que favorisent ces OC auprès de leurs bénéficiaires (Babchuk et Edwards 1965; Glanville 2004). La première suggère que les OC réduisent le fossé et le clivage entre les immigrants et les non immigrants en offrant des possibilités d'interaction, d'échanges et de communication avec la société d'accueil. La seconde perspective avance que les OC encouragent la création de liens au sein des populations immigrantes, voire au sein de mêmes groupes ethniques (Feld 1982; McPherson *et al.* 1992), renfermant par conséquent ces personnes dans leur communauté (White 1994). Par ailleurs, certains OC s'orientent vers une communauté immigrante spécifique, alors que d'autres sont ouverts à plusieurs communautés immigrantes et impliquent diverses catégories d'usagers selon le sexe, l'âge, la classe sociale, le niveau d'instruction et le lieu de résidence (Glanville 2004). Le niveau d'hétérogénéité des usagers au sein d'un OC peut influencer la diversité des réseaux sociaux de l'OC. Glanville (2004: 471) mentionne que: «Some voluntary associations might expand networks, some might constrain networks, and still others might have no influence». Soulignons qu'à leur arrivée au Québec, les autorités gouvernementales dirigent les nouveaux immigrants de façon systématique vers les OC. Reichhold (2010: 42) signale que dans la Belle Province, à la fin des années 2000, «50 000 nouveaux arrivants transitent annuellement, à divers degrés, par les services des organismes communautaires». Ces organisations à but non lucratif offrent divers services: enseignement de la langue d'usage, références, informations sur le marché du travail, formation à la recherche d'emploi, etc. Se référant à ces organismes, Carrasco *et al.* écrivent:

L'existence de ces types de filières témoigne des différentes caractéristiques de liens faibles dont un immigrant ou une immigrante peut bénéficier au sein d'un même organisme selon le moment où il ou elle se situe dans son parcours d'établissement: d'abord, de l'aide et des conseils pratiques, fournis dans la langue et par des gens de son milieu d'origine; plus tard, des pistes permettant de mieux comprendre et de se faire mieux comprendre par des membres de la société réceptrice. (1999: 73)

Cette citation renvoie aux principales approches en organisation communautaire auprès des immigrants présentées par Campanile (2007). D'abord, l'approche multiculturelle, qui s'inscrit dans l'esprit du multiculturalisme canadien, s'est développée dans les années 1970 en mettant l'accent sur la mise en place de réseaux d'entraide fondés sur la communauté culturelle d'origine des nouveaux arrivants. Cette approche a l'avantage de fournir aux nouveaux venus «soutien et réconfort», «par

des compatriotes ayant suivi le même parcours et étant aptes à comprendre les difficultés liées à l'immigration » (*ibid.* : 266). Cependant, elle comporte le désavantage de ne pas favoriser « l'apprentissage des valeurs, de la culture et des institutions canadiennes, voire de la langue d'usage » (*ibid.* : 267). Opposée à l'approche multiculturelle, celle de l'acculturation a pris de l'importance dans les années 1980. Cette approche vise la « transformation des valeurs, attitudes et comportements de la société d'accueil et des communautés culturelles au cours d'interactions suivies » (*ibid.* : 266). Elle permet de mieux connaître les logiques d'insertion des nouveaux immigrants, mais expose le nouvel arrivant au risque de marginalisation, c'est-à-dire de n'être « en contact ni avec ses valeurs traditionnelles, ni avec les valeurs de la société d'accueil » (*ibid.* : 268). L'approche interculturelle a vu le jour dans les années 1980. Cette troisième approche correspond à l'« interculturelisme » mis de l'avant par le gouvernement du Québec en réaction au multiculturalisme canadien. L'approche interculturelle se caractérise par des « échanges culturels fondés notamment sur l'apprentissage de la langue d'usage dans la société d'accueil » (*ibid.* : 266). Elle favorise la compréhension mutuelle, mais n'est pas exempte des tensions qui peuvent découler du choc des cultures. Enfin, l'approche du parcours migratoire constitue « une approche récente combinant divers éléments des approches précédentes en situant le migrant dans le contexte de son histoire de migration, de sa biographie personnelle et de son cheminement » (*ibid.* : 268). Cette approche tient compte des ressources dont le nouvel immigrant dispose, notamment par le biais du réseau de sa communauté culturelle, afin de « minimiser ses pertes et de maximiser ses gains » (*ibid.* : 268). Cette approche tient compte « de la situation concrète des migrants », de « leurs capacités et leurs aspirations », mais s'avère « complexe » sur le « plan linguistique » et sur celui de l'« enchevêtrement des problèmes sociaux et du manque de ressources » (*ibid.* : 267).

Stratégie méthodologique

Notre enquête a ciblé des immigrants récents appartenant à des minorités visibles ayant bénéficié des services de quatre OC intervenant en matière d'emploi auprès des nouveaux arrivants sur le territoire de la Ville de Montréal. Notre méthodologie comprenait trois phases. Premièrement, nous avons consulté différents documents afin d'obtenir des informations primaires sur les organismes concernés et de préparer les instruments de collecte de données des phases suivantes. Au cours de la deuxième phase, nous avons réalisé des entrevues semi-dirigées auprès de 12 professionnels des quatre OC ayant participé à la recherche. Dans la troisième phase, nous avons administré un questionnaire, par téléphone, auprès de

91 bénéficiaires des services de trois de ces quatre organismes. Les phases terrain de la cueillette des données ont débuté à l'été 2007 et ont pris fin à l'automne 2008.

Description et raisons du choix des territoires d'études et des OC

Le choix des OC a été motivé par le fait qu'au moment de la réalisation de l'étude, les services du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) étaient répartis territorialement à l'intérieur de Montréal. Ainsi, nous avons le souci de représenter chaque territoire sur l'île de Montréal. L'Est était représenté par le quartier Hochelaga-Maisonneuve; l'Ouest, par l'arrondissement Saint-Laurent; le Nord, par le quartier Rosemont; le Sud, par l'arrondissement de Ville-Marie. Sur les territoires ayant plusieurs OC, nous avons sélectionné l'OC dont le service d'employabilité avait plus de trois intervenants ou conseillers en emploi et selon sa volonté de participer à la recherche. Cela a abouti à la participation de quatre OC à l'étude.

Critères de choix des informateurs-clés et des répondants

Rappelons que 12 intervenants ont participé à l'étude, soit 3 intervenants par organisme. Ces conseillers en emploi ont été sélectionnés par les coordonnateurs ou la direction des OC selon leur ancienneté ou leur rôle en tant qu'informateurs-clés. Quant aux usagers, trois critères ont guidé leur sélection: appartenir à un groupe de minorités visibles; être un nouvel immigrant reçu; avoir bénéficié des services d'un des quatre OC participant à l'étude. Seulement trois OC nous ont cependant fourni une liste d'immigrants ayant utilisé leurs services. Au total, tel que mentionné plus haut, 91 bénéficiaires des services des OC ont répondu à notre questionnaire téléphonique.

Élaboration et administration du questionnaire et saisie des données

Une fois élaboré, le questionnaire a été soumis aux conseillers en emploi des OC participant à la recherche. Leurs commentaires ont été recueillis et des modifications apportées au questionnaire. Ensuite, nous avons procédé au prétest auprès d'une demi-dizaine de nouveaux immigrants ayant bénéficié des services de formation en recherche d'emploi offerts dans les OC. En parallèle, l'un des OC participants a aussi effectué un prétest indépendant. La version finale du questionnaire administrée par téléphone se compose d'une quarantaine de questions, dont la majorité sont ouvertes.

Analyse des données

Le logiciel SPSS 15.0 sous Windows a servi d'outil d'analyse. Afin d'établir des corrélations entre les variables, des tests de chi-2 ont été effectués. Dans le cas de l'intégration économique, nous avons fait appel à deux méthodes de calcul: la méthode du temps moyen et la vitesse de pénétration (selon le sexe) sur le marché du travail après avoir bénéficié d'une formation en recherche d'emploi dans un OC. Dans ce dernier cas, nous avons fait appel à des tests d'égalité de variance. Enfin, il convient de signaler que les résultats ont été présentés à certains responsables d'organismes ayant pris part à la recherche. Les commentaires recueillis ont permis d'enrichir l'analyse des résultats.

Limites de la recherche

Trois limites de cette recherche méritent d'être mentionnées. La première est relative à la taille de l'échantillon. En effet, la faiblesse du nombre de répondants a pu dissimuler certains liens statistiques entre des variables. La seconde, dite d'effet de mémoire, s'explique par le fait que plusieurs répondants ne se rappelaient plus certains détails dans leurs réponses, oubli dû au temps écoulé entre le moment de l'utilisation des services et celui de la réalisation de l'étude, soit environ cinq ans. Enfin, la troisième limite a trait au biais favorable aux OC qui a pu se glisser dans la constitution des listes d'usagers que ces organismes nous ont fournies.

Résultats: une insertion sur le marché du travail et au sein d'un réseau social

Cette section présente les résultats de l'enquête. Dans un premier temps, nous décrivons notre échantillon. Dans un second temps, nous faisons ressortir les services offerts par les OC, qui sont considérés comme les plus utiles par nos répondants. Dans un troisième temps, nous traitons de l'effet des services des OC sur l'insertion en emploi. Dans un quatrième temps, nous abordons leur effet sur le développement d'un réseau social. Enfin, nous mettons en lumière le double effet, chez certains répondants, de l'insertion en emploi et du développement d'un réseau social.

Description des répondants

Notre échantillon, comme mentionné plus haut, se compose de 91 personnes, soit 33 femmes et 58 hommes: 40 ont été des usagers de l'OC de l'Est, 37 de l'OC du Sud, et 14 de l'OC de l'Ouest. Au moment de l'enquête,

l'âge moyen de l'ensemble des répondants est de 37 ans : 35,4 ans chez les femmes contre 38 chez les hommes. Plus de 70 % des participants sont mariés. La composition linguistique (selon la langue du pays d'origine) de notre échantillon se présente comme suit : 58 ressortissants de pays où l'on parle le français couramment, soit 63,7 % des répondants ; 25 de pays hispanophones (il s'agit essentiellement de Latino-Américains) représentant 27,5 % des répondants ; un anglophone et sept autres d'origines diverses (Chinois, Roumains, etc.). Le nombre moyen d'années de scolarité se chiffre à 18,1 ans chez les participantes et à 17,8 ans chez les participants. Les domaines de formation sont variés : 34,1 % possèdent un diplôme relié au génie (génie mécanique, génie chimique, génie électromécanique, etc.) et 28,57 % détiennent un diplôme en administration des affaires (comptabilité, marketing, finance, etc.). Le reste, soit 37,3 %, provient de différents domaines de formation (sociologie, pharmacie, urbanisme, etc.). Enfin, au moment du contact avec les organismes communautaires, 6,7 % des répondants exerçaient un emploi, 15,7 % bénéficiaient du Programme d'aide sociale, 11,2 % comptaient sur d'autres revenus (par exemple le revenu du conjoint) et 66,3 % vivaient de revenus personnels.

Les services les plus utiles

Les organismes communautaires que nous avons étudiés s'inscrivent dans la quatrième approche communautaire citée plus haut, à savoir celle du parcours migratoire. Ils prennent en considération le parcours personnel du nouvel immigrant, évaluent avec lui ses forces et ses faiblesses, cherchent à le doter des outils nécessaires pour faciliter son insertion sur le marché du travail tout en lui permettant de développer des réseaux sociaux. Cependant, même si les répondants reconnaissent, comme nous le verrons plus loin, qu'un des effets des services reçus par l'organisme communautaire vers lequel ils se sont tournés est l'intégration dans des réseaux sociaux, la majorité d'entre eux considèrent que les services les plus utiles sont ceux directement associés à la recherche d'emploi : élaboration d'un curriculum vitae, rédaction d'une lettre de présentation et production d'une carte d'affaires, formation à la recherche d'emploi (appels, recherche sur Internet, etc.) et simulation d'entrevues (tableau 1).

Enfin, il importe de mentionner que le principal bailleur de fonds des organismes communautaires que nous avons étudiés est le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec (Emploi-Québec). Or, le rapport que ce ministère entretient avec ces organismes en est un, selon la typologie présentée par Bourque (2007), de « sous-traitance ». Ainsi, ce ministère délègue à ces OC la prestation de certains de ses services dans

le but d'insérer en emploi de nouveaux immigrants. Les conseillers interviewés dans notre recherche affirment que les programmes de ce ministère orientent la sélection des usagers et le type de services offerts car ils sont très exigeants en matière de reddition de comptes. Lorsqu'Emploi-Québec finance un programme d'insertion pour les immigrants qui sera mis en œuvre par un OC, il lie la délégation de ce programme à des objectifs quantitatifs (nombre de personnes insérées en emploi en un laps de temps donné). Pour le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) par exemple, chaque conseiller devait insérer 20 nouveaux usagers par an. Les OC sont ainsi enclins à offrir certains de leurs services aux usagers qui ont le plus de chance de se trouver un emploi après avoir bénéficié de ces services.

TABLEAU 1

Services les plus utiles offerts par les organismes communautaires selon les répondants à notre enquête à Montréal, 2012

Services évoqués	Réponses	
	N	%
Accueil	1	1,1
Référence	1	1,1
Réseautage	1	1,1
Francisation	1	1,1
Stage d'emploi	1	1,1
Intervention des conférenciers	1	1,1
<i>Counselling</i> individualisé	1	1,1
Connaissance de soi	1	1,1
Élaboration de CV, lettre de présentation et carte d'affaires	28	32,2
Formation en recherche d'emploi (appels, Internet, etc.)	21	24,1
Simulation d'entrevue (vidéo, etc.)	17	19,5
Tous les services	5	5,7
Autres	8	9,2
Total	87	100,0

*** Pourcentages arrondis

L'insertion en emploi

Face à un nouvel immigrant, le travail préliminaire du conseiller en emploi d'un organisme communautaire consiste à connaître son parcours personnel, ses études et ses expériences de travail. Lors de la première rencontre avec le futur usager, une évaluation de ce dernier est faite :

On fait l'analyse avec lui; on évalue qu'est ce qu'il est; quels sont ses diplômes; quelle est la profession qu'il avait exercée; quelles sont les tâches

qu'il avait accomplies; nous lui demandons s'il désire poursuivre la même profession au Québec. (Intervenant 1)

Puis, le conseiller en emploi présente au futur bénéficiaire les services que son organisme peut lui offrir. Au cours de ce contact, il y a un échange mutuel d'informations. Ce contact permet également au nouvel usager de découvrir ses forces et ses faiblesses dans son pays d'accueil. Après cette prise de contact, d'autres rencontres sont convenues afin d'orienter le candidat vers d'autres ressources ou de lui fournir une formation. Le conseiller en emploi se donne le temps d'avoir des informations sur le marché du travail ou d'activer son réseau professionnel :

Je me sers des indicateurs officiels d'informations d'Emploi-Québec avec les perspectives professionnelles par exemple je me sers de ce que disent les comités sectoriels de mains-d'œuvre, les secteurs à considérer essentiellement à partir de sites Internet, je me sers des journaux et également, je m'appuie – c'est peut-être cela le plus fiable et le plus solide – sur les anciens participants aux ateliers qui exercent dans les secteurs considérés. En fait ce que je fais, c'est que je réfère beaucoup les personnes qui viennent me voir à des personnes qui sont passées entre nos mains. (Intervenant 2)

Les conseillers en emploi se tiennent à jour dans leurs connaissances du marché du travail. Une pratique courante est d'être présent sur différentes tables de concertation afin d'échanger avec d'autres intervenants. Ils reçoivent régulièrement de l'information sur l'évolution du marché du travail et connaissent les métiers et les professions recherchés. En plus de suivre les données officielles sur les emplois, les conseillers activent leurs réseaux professionnels afin, d'une part, de connaître les besoins du marché et, d'autre part, d'adapter les formations aux besoins des entreprises afin de favoriser l'insertion en emploi des nouveaux arrivants. Les conseillers en emploi que nous avons interviewés nous ont dit que dans certains cas ils laissent les usagers aller chercher eux-mêmes les informations relatives à leur secteur d'activités afin qu'ils se rendent compte des besoins de ce secteur. Ces usagers explorent les possibilités d'emploi en utilisant les documents mis à leur disposition, les sites Internet, les réseaux sociaux qu'ils sont invités à intégrer, etc. Cette démarche permet aux usagers de comparer les pratiques de leur pays d'origine à celles du Québec.

Les usagers obtiennent-ils un emploi après avoir bénéficié des services offerts par leur organisme communautaire? Notre enquête révèle que 66 % des répondants ont décroché un emploi après l'usage de ces services. Toutefois, il a été demandé explicitement aux répondants d'indiquer si leur emploi avait été obtenu grâce aux services offerts par l'organisme communautaire. Même si plusieurs répondants ont hésité avant de

répondre – car la question leur paraissait délicate – il s'avère que 60 % des usagers qui ont obtenu un emploi après leur passage dans les OC ont affirmé avoir décroché cet emploi grâce aux services offerts par leur OC. Dans ce groupe, 80,6 % des emplois sont à temps plein contre seulement 19,4 % à temps partiel. Dans le second groupe, soit celui des personnes dont l'emploi n'a pas été obtenu grâce aux services offerts par les OC, 95,8 % des personnes travaillent à temps plein contre seulement 4,2 % à temps partiel. Le même pourcentage d'hommes que de femmes a décroché un emploi après l'usage des services de leur OC.

Une question portait sur la qualité des emplois obtenus après la formation reçue dans les OC. Les répondants étaient invités à indiquer si leur premier emploi obtenu après la formation correspondait à leur formation et à leurs attentes. Un peu plus de la moitié des répondants en emploi ont indiqué que celui-ci coïncidait à la fois avec leur formation et avec leur expérience de travail antérieure (tableau 2).

TABLEAU 2

Emploi selon la qualification des usagers

		Répondants	%
Cet emploi était lié à	ma formation académique	2	3,3
	mon expérience professionnelle	10	16,7
	aux deux (formation et expérience professionnelle)	34	56,7
	Aucune	14	23,3
Total		60	100,0

Afin de raffiner l'analyse, nous avons eu recours à deux méthodes de calcul : celle du temps moyen d'obtention de l'emploi et celle des phases de pénétration sur le marché du travail après l'usage des services.

1. Temps moyen d'obtention d'un emploi après l'usage des services d'un OC

Parmi les 54 répondants qui ont fourni l'information sur le temps moyen d'obtention d'un emploi après usage des services d'un OC, il y avait 24 femmes et 30 hommes. Le nombre moyen de semaines pour décrocher un premier emploi chez une femme immigrante est 6,29 contre 7,27 chez les hommes immigrants (tableau 3). L'analyse statistique¹ montre que cette semaine de différence n'est pas significative pour affirmer que les services offerts par un OC accélèrent davantage l'insertion économique des femmes comparativement à celle des hommes (tableau 4).

TABLEAU 3

Statistiques des groupes

Après l'utilisation des services, combien de mois avez-vous mis avant d'obtenir un emploi ?	Genre (sexe)	N	Moyenne	Std. Deviation	Std. Error Mean
	Femme	24	6,29	8.888	1.814
	Homme	30	7.27	10.399	1.899
	Total	54			

TABLEAU 4

Test d'indépendance

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Diff.	95% Confidence Interval of the Difference	
									Upper	Lower
Après l'utilisation de ces services, combien de mois avez-vous mis avant d'obtenir un emploi ?	Equal variances assumed	0,055	0,815	-0,365	52	0,717	-0,975	2,673	-6,338	4,388
	Equal variances not assumed			-0,371	51,743	0,712	-0,975	2,626	-6,245	4,295

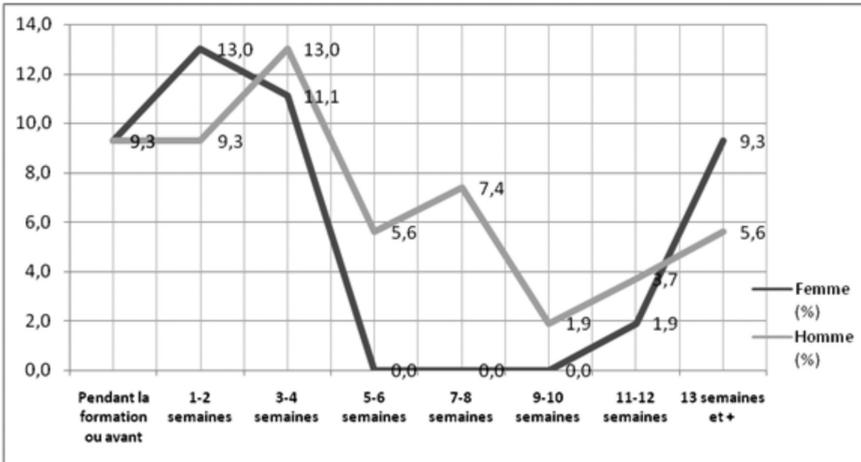
2. Phases de pénétration du marché du travail après l'usage des services d'un OC

La figure 2 illustre la pénétration sur le marché de l'emploi des usagers des deux sexes et permet d'identifier des phases d'insertion en emploi. Chez les nouvelles immigrantes issues des minorités visibles, l'insertion sur le marché du travail se subdivise en deux phases: la phase 1 (avant la sixième semaine) et la phase 2 (après la dixième semaine). L'on note un creux entre celles-ci. En effet, l'obtention d'un emploi chez les femmes s'accélère dans les deux premières semaines pour 13 % des répondantes. Ensuite, elle décroît progressivement pour s'annuler à la sixième semaine. Cependant, elle reprend après la semaine 10 (soit 2 mois et demi après l'usage des services); l'insertion sur le marché croît aussi rapidement que lors de la première phase. Par conséquent, l'on distingue deux groupes de femmes. Le premier accède à un emploi presque immédiatement, soit deux semaines après la fin du recours à l'OC. Pour ce premier groupe de femmes, l'insertion au marché du travail est plus aisée que pour les hommes. Ceci peut s'expliquer, entre autres, par les raisons suivantes: les

femmes (âge moyen de 35,39 ans) sont relativement plus jeunes que les hommes (âge moyen de 38,05 ans), ce groupe de femmes accepterait n'importe quel emploi ou encore, serait mieux qualifié que le second groupe. Ce dernier représenterait les femmes qui seraient moins qualifiées ou qui désireraient obtenir un emploi correspondant à leur qualification mais qui finalement, confrontées à des difficultés économiques, auraient accepté n'importe quel travail afin de survenir aux besoins immédiats, personnels ou familiaux, comme le mentionne Chicha (2010a). Quant aux hommes, leur insertion commence lentement pour atteindre son maximum à la semaine 4 suivant la formation. Puis, elle décroît progressivement sans s'annuler. Contrairement aux femmes, l'insertion des hommes s'échelonnant sur une longue période est continue – même si elle passe d'un maximum de 13 % des répondants (la quatrième semaine) à un minimum de 1,9 % (la dixième semaine).

FIGURE 1

Vitesse de pénétration sur le marché de l'emploi selon le sexe à Montréal, 2012



L'intégration à un réseau social

Les participants à l'étude étaient soumis à une série de questions parmi lesquelles la suivante: « Globalement, en dehors de l'aspect travail, qu'est-ce que [nom de l'organisme] vous a apporté lors de votre passage? » Au total, 35,2 % des répondants (hommes et femmes) ont cité spontanément l'intégration à un réseau social (tableau 5). Ce pourcentage varie peu selon le sexe. En fait, 36,4 % des femmes de notre échantillon comparativement

à 34,5 % des hommes ont affirmé s'être constitué un réseau social lors de leur passage dans l'OC concerné. Lorsque les répondants sont invités à préciser la nature du réseau, 87,9 % de ceux qui affirment avoir intégré un réseau disent avoir établi des liens au sein d'un réseau d'immigrants.

Quant à la nature des relations au sein du réseau intégré au moment de l'étude, de façon spontanée, les répondants affirment avoir développé des rapports amicaux (35,2 %), échangé des informations liées aux emplois (33 %) et communiqué pour des activités de loisir et de culture (13,2 %).

TABLEAU 5

Insertion à un réseau social selon le genre à Montréal, 2012

		Sexe du répondant		Total	
		Femmes	Hommes		
Je me suis fait un réseau	Non mentionné ^[i]	Effectif (en %)	21	38	59
		« intégrés à un réseau social »	35,6	64,4	100
		selon le sexe	63,6	65,5	64,8
		du total	23,1	41,8	64,8
		Effectif (en %)	12	20	32
	Mentionné	« intégrés à un réseau social »	37,5	62,5	100
		selon le sexe	36,4	34,5	35,2
		du total	13,2	22	35,2
		Effectif (en %)	33	58	91
		« intégrés à un réseau social »	36,3	63,7	100
Total		selon le sexe	100	100	100
		du total	36,3	63,7	100

[i] Personnes n'ayant pas cité spontanément avoir intégré un réseau social.

L'insertion simultanée au marché de l'emploi et à un réseau social

Les réseaux sociaux facilitent l'obtention d'un emploi (Chavez 2000 ; Degenne et Forsé 1994 ; La Grenade 2009 ; Portes et Rumbaut 1990). Selon Carrasco *et al.*(1999), les liens faibles, comme les liens forts, permettent d'obtenir un emploi. Toutefois, l'analyse des résultats de notre enquête révèle que les usagers qui ont obtenu un emploi ne sont pas forcément ceux qui ont intégré un réseau social. Il ressort que 35,2 % (soit 32 sur 91) des répondants ont intégré un réseau social pendant leur passage dans les OC étudiés alors que 49,5 % (soit 45 sur 91) des répondants ont obtenu un emploi (tableau 6). Or, parmi ceux qui se sont intégrés à un réseau social, 52 % (17 sur 32) n'avaient pas accédé au marché du travail ; et parmi ceux qui ont obtenu un emploi, seulement le tiers (15 sur 45) avaient développé des liens au sein d'un réseau social. En fait, seulement 15 de nos 91 répondants, à savoir 16,5 % de notre échantillon, ont déclaré s'être à la fois insérés en emploi et dans un réseau social à la suite de leur passage dans les OC étudiés.

TABLEAU 6

Insertion en emploi et insertion dans des réseaux à Montréal, 2012

			Avez-vous obtenu un emploi à la suite des services offerts par l'organisme ?		Total
			Oui	Non	
Je me suis fait un réseau	Non mentionné	Effectif	30	29	59
		% « Intégrés à un réseau social »	50,80%	49,20%	100,00%
		% du total	33,00%	31,90%	64,80%
	Mentionné	Effectif	15	17	32
		% « Intégrés à un réseau social »	46,90%	53,10%	100,00%
		% du total	16,50%	18,70%	35,20%
Total		Effectif	45	46	91
		% « Je me suis fait un réseau »	49,50%	50,50%	100,00%
		% du total	49,50%	50,50%	100,00%

Par ailleurs, la proportion des usagers ayant intégré à la fois le marché du travail et un réseau social se répartit de façon similaire selon le sexe. En effet, parmi ces 15 usagers, 8 (53,3 %) sont des hommes et 7 (46,7 %) des femmes, ce qui représente 13,7 % des hommes et 21,2 % des femmes de notre échantillon. Toutefois, l'analyse statistique ne décèle pas de corrélation entre le sexe et la double insertion en emploi et dans un réseau social.

Conclusion

Les résultats de notre enquête mettent en lumière le rôle des OC auprès des nouveaux arrivants appartenant à des minorités visibles ayant bénéficié des services de ces organismes. Les OC que nous avons étudiés s'inscrivent dans l'approche communautaire auprès des immigrants dite « du parcours migratoire » (Campanile 2007) et offrent plusieurs types de services visant leur insertion en emploi. Ces OC constituent des passerelles entre les nouveaux immigrants à la recherche d'un emploi et le marché du travail. Comme le suggère notre première hypothèse, un des effets des services offerts par les OC est effectivement l'insertion sur le marché du travail : 67,1 % de nos répondants ont obtenu un emploi après leur passage dans ces OC, près des deux tiers de ces derniers ont affirmé avoir décroché un emploi grâce aux services offerts par ces OC mais seulement 56,7 % un emploi correspondant à leur formation et expérience de travail antérieure. Cela peut s'expliquer par le fait qu'une forte proportion des répondants (34,1 %) possède un diplôme d'ingénieur de leur pays d'origine. Par conséquent, ces derniers doivent composer avec les ordres professionnels qui constituent des barrières à l'emploi (Beaupré 2004 ; Drolet 2009 ; Houle et Roux 2012 ; Rodgers 2009). Pour paraphraser Bolzman (2007), ici encore, on constate une forme de segmentation du marché du travail entre les immigrants récents qui ont obtenu un emploi

dans leur domaine de compétence (56,7 %) et ceux qui n'en ont pas eu (43,7 %). En outre, leur statut d'immigrants récents et l'appartenance à des groupes racialisés complexifient leur insertion en emploi (Wright *et al.* 2010). À cela, s'ajoute la difficulté liée au domaine de formation. En effet, près du tiers des répondants (28,57 %) exercent dans des domaines très compétitifs tels que l'administration.

La très grande majorité des emplois obtenus sont à temps complet. Par ailleurs, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les usagers s'étant insérés sur le marché du travail grâce aux services des OC. On n'observe pas non plus de différence significative entre les hommes et les femmes quant au temps moyen pour obtenir un emploi après l'usage des services des OC. Cela vient infirmer une partie de notre deuxième hypothèse voulant que les effets des services offerts aux nouveaux immigrants dans les OC diffèrent selon le sexe. On pourrait trouver une explication dans la sélection des bénéficiaires des services des OC. Étant donné le rendement en terme de taux de placement que leur impose leur bailleur de fonds, à savoir le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ces OC pourraient avoir tendance à sélectionner les immigrants et immigrantes les plus susceptibles de se trouver un emploi après avoir utilisé leurs services. Ce qui rappelle l'inadaptation des structures gouvernementales aux besoins des immigrants (Arcand *et al.* 2009; Reichhold et Jacob 2012). Cependant, l'étude longitudinale de l'insertion en emploi comparée des femmes et des hommes révèle des parcours différents selon le sexe. En effet, l'insertion sur le marché du travail des femmes se déroule en deux étapes, une première avant la sixième semaine et une deuxième après la dixième semaine suivant la fin de l'usage des services communautaires. Comparativement aux femmes participantes à la recherche, l'insertion des hommes atteint son maximum quatre semaines après leur passage dans un OC, en outre, cette insertion est continue et progressive sur l'ensemble de la période d'étude. Ces résultats se rapprochent de ceux de Maraki (2005) et Wright *et al.* (2010) indiquant que le processus d'insertion des immigrants se différencie selon le sexe.

Par ailleurs, une partie de notre première hypothèse concernant l'effet de création d'un réseau social des services offerts par les OC serait aussi confirmée: un peu plus du tiers (35,2 %) des usagers se constitue un réseau social lors du passage dans les OC. Toutefois, 87,9 % des usagers qui ont intégré un réseau disent avoir incorporé un réseau d'immigrants. Ainsi, la grande majorité des répondants ont été amenés à développer, par le biais des services offerts dans les OC, des liens au sein de réseaux internes à leur communauté (Lemieux 2000). Le fait que l'usage des services des OC favorise ce type de réseau (Feld 1982; McPherson *et al.* 1992; White

1994) limiterait les possibilités d'emplois dans la société d'accueil. D'ailleurs, notre enquête révèle qu'un peu plus de la moitié des répondants qui se sont créé un réseau social lors de leur passage dans un OC ne se sont pas trouvé d'emploi. En fait, seulement 16,5 % de l'ensemble de nos répondants ont intégré à la fois un réseau social et le marché du travail à la suite de leur passage dans un OC. Notre enquête révèle enfin qu'il n'y a pas non plus de différence entre les sexes en ce qui concerne cette création d'un réseau social.

Les résultats de la présente recherche soulèvent d'autres questions en ce qui concerne les réseaux sociaux. Quelle est la densité des liens qui se tissent au sein des réseaux qu'intègrent les usagers des services offerts par les OC ? S'agit-il de liens faibles ou des liens forts ? Ces types de liens diffèrent-ils selon qu'il s'agit de réseaux internes ou externes à leur communauté ? Quelle est la taille de ces réseaux ? Dans quelle mesure ces réseaux perdurent-ils ? Quelles sont les différentes formes de soutien que ces réseaux, internes ou externes, peuvent apporter, notamment en matière d'insertion en emploi ?

Note

1. Le Test de Levene de l'égalité des variances montre que celles-ci sont égales car $\text{sig} = 0,815 > \alpha = 0,05$. En outre, le test de l'égalité des moyennes prouve que le temps moyen chez les femmes et celui des hommes pour décrocher un emploi après la formation sont statistiquement égaux ($\text{sig} = 0,717 > \alpha = 0,05$) (Tableau 3 et Tableau 4).

Bibliographie

- Arcand, S., A. Lenoir et D. Helly, 2009. « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke », *Canadian Journal of Sociology*, vol. 34, n° 2, p. 373-402.
- Babchuk, N. et J. N. Edwards, 1965. « Voluntary Associations and the Integration Hypothesis », *Sociological Inquiry*, vol. 35, n° 2, p. 149-162.
- Bamba, M., 2012. *Analyse des services et stratégies d'aide en emploi des organismes communautaires auprès des nouveaux immigrants issus des minorités visibles à Montréal*. Thèse de doctorat, Département des études urbaines et touristiques, École des Sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal.
- Banerjee, R., 2009. « Income Growth of New Immigrants in Canada : Evidence from the Survey of Labour and Income Dynamics », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 64, n° 3, p. 466-488.
- Beaupré, P., 2004. « Libre opinion : Des normes qui changent », *Le Devoir*, mardi 1^{er} juin, p. A6.
- Béji K. et A. Pellerin, 2010. « L'intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Revue Relations industrielles*, vol. 65, n° 4, p. 562-583.

- Belhassen, A., 2009. *La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impact chez les femmes immigrantes*. Rapport de recherche-action, Action travail des femmes, Montréal. <http://www.atfquebec.ca/files/atf-06.2009-rapport-recherche-rac.pdf> [consulté le 28 juillet 2014].
- Blain, M.J., 2005. « Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides : déclassé professionnel et stratégies identitaires », *Les Cahiers du Gres*, vol. 5, n° 1, p. 81-100.
- Bolzman, C., 2007, « Travailleurs étrangers sur le marché du travail Suisse : quels modes d'incorporation? », *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale*, vol.8, n°4, p. 357-373.
- Bouardbat, B., M. Boulet et N. Zhu, 2010. « Participation au marché du travail et revenus d'emploi des immigrants au Québec par rapport au reste du Canada », *Nos diverses cités – Immigration et diversité : au carrefour des cultures et au cœur du développement économique*, n° 7, p. 58-64
- Bourhis, R. Y., A. Montreuil, D. Helly et L. Jantzen, 2007. « Discrimination et linguicisme au Québec : enquête sur la diversité ethnique au Canada », *Canadian Ethnic Studies*, Vol. 39, n°s 1 et 2, p. 31-49.
- Bourque, D., 2007. « Les partenariats dans le développement des communautés », in D. Bourque, Y. Comeau, I. Favreau et L. Fréchette (dir.), *L'organisation communautaire : fondements, approches et champs de pratique*. Coll. « Pratiques et politiques sociales et économiques », Québec, Presses de l'Université du Québec, p 530
- Campanile, D., 2007. « L'organisation communautaire au sein des communautés culturelles » in D. Bourque, Y. Comeau, L. Favreau et L. Fréchette (dir.), *L'organisation communautaire – Fondements, approches et champs de pratique*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 265-278.
- Carrasco, P., D. Rose et J. Charbonneau, 1999. « La constitution de liens faibles : une passerelle pour l'adaptation des immigrantes centro-américaines mères de jeunes enfants à Montréal », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 31, n° 1, p. 73-91.
- Castles, S. et M. Miller, 2003. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Chavez, B., 2000. *Le rôle des réseaux dans l'insertion économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal*. Mémoire de maîtrise, Département de démographie, Faculté des études supérieures, Université de Montréal.
- Chicha, M. T., 2010a. « La déqualification des immigrées hautement qualifiées à Montréal ; une question de degré? », *Nos diverses cités – Immigration et diversité : au carrefour des cultures et au cœur du développement économique*, n° 7, p. 77-82.
- Chicha, M. T., 2010b. « Les programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises du secteur privé au Québec : un statu quo décevant », *Nos diverses cités – Immigration et diversité : au carrefour des cultures et au cœur du développement économique*, n° 7, p. 65-70.
- Chicha, M. T. et É. Charest, 2008. « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux », *Choix*, vol 14, n° 2.
- Chicoine, N, J. Charbonneau, D. Rose et B. Ray, 1997. « Le processus de reconstruction des réseaux sociaux des femmes immigrantes dans l'espace montréalais », *Recherches féministes*, vol. 10, n° 2, p. 27-48.
- Degenne, A. et M. Forsé, 1994. *Les réseaux sociaux : une analyse structurale en sociologie*. Paris, Armand Colin, Coll. « U. Sociologie », p. 288.

- Drolet, A. 2009. «“Non, tu ne peux pas être ingénieur...” – Jean-Pierre Nsengiyumva, rapportant des paroles qui l’ont surpris lorsqu’il est arrivé au Québec», *Le Soleil*, dimanche 24 mai, p. 27.
- Feld, S. L., 1982. «Social Structural Determinants of Similarity among Associates», *American Sociological Review*, n° 47, p. 797-801.
- Germain A, R. Morin et G. Sénécal. 2004. «L’évolution du mouvement associatif montréalais: un retour au territoire programmé par l’État?», *Lien Social et Politiques - RIAC*, p.129-138.
- Glanville, L. J., 2004. «Voluntary Associations and Social Network Structure: Why Organizational Location and Type Are Important», *Sociological Forum*, vol. 19, n° 3, p. 465-491.
- Greve, A. et J. W. Salaff, 2005. «Social network approach to understand the ethnic economy: a theoretical discourse», *GeoJournal*, vol. 64, n° 1, p. 7-16.
- Guo, S., 2002. *An interpretive study of a voluntary organisation serving Chinese immigrants in Vancouver, Canada*. Thèse de doctorat inédite, University of British Columbia.
- Houle, F. et D. Roux, 2012. «Droit des professionnels et des gens de métier qui ont le statut de résident permanent de gagner leur vie au Québec en vertu de l’article 6(2) (b) de la Charte canadienne des Droits et Libertés», *Les Cahiers de Droit*, vol. 53, n° 1, p. 79-108.
- Institut de la statistique du Québec. 2012. *Taux d’activité, taux d’emploi et taux de chômage des personnes nées au Canada et des immigrants, Québec, 2006-2011*. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/immigrants/a002_2006-2011.htm [consulté le 7 juillet 2014].
- Institut de recherche et d’informations socio-économiques (IRIS). 2012. *L’intégration socio-économique des immigrants et immigrantes au Québec*. Note socio-économique. www.iris-recherche.qc.ca/wp-content/.../11/Note-immigration-web.pdf [consulté le 7 juillet 2014].
- Jacob, A. G.1991. «L’organisation communautaire avec des groupes ethniques» in L. Doucet et L. Favreau (dir.), *Théorie et pratiques en organisation communautaire*, Sainte-Foy, Québec, Presses de l’Université du Québec, p. 329-348.
- La Grenade, A., 2009. *Réseaux sociaux et marché du travail: Extension du modèle de Montgonlery*. Mémoire de maîtrise. Département d’économie, Faculté des études supérieures, Université Laval.
- Lemieux, V., 2000. *À quoi servent les réseaux sociaux?* Sainte-Foy, Institut québécois de recherche sur la culture, Coll. «Diagnostic Québec».
- Maraki, K., 2005. *L’intégration des femmes immigrantes au marché du travail au Québec*. Mémoire de maîtrise, Département d’économie, École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal.
- McPherson, J. M, P. A. Popielarz et S. Drobnic, 1992. «Social Networks and Organizational Dynamics», *American Sociological Review*, vol. 57, n° 2, p. 153-170.
- Ministère des Finances et de l’Économie du Québec. 2013. *Comptes publics*. Gouvernement du Québec. http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Comptespublics/fr/CPTFR_vol2-2012-2013.pdf [consulté le 16 octobre 2014].
- Ministère de l’Immigration et des Communautés culturelles (MICC). 2014. *L’immigration permanente au Québec selon les catégories d’immigration et quelques composantes*

- 2009-2013. http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2009-2013.pdf [consulté le 11 juillet 2014].
- Organisation de Coopération et du Développement Économiques (OCDE), 2010. *Perspectives des migrations internationales, Partie 2: Les immigrants sur les marchés du travail de la zone OCDE pendant la crise*, Paris, p. 385.
- Peverelli, P. J., Lynda, J. Song, Z. Sun et J. Yu, 2011. *Extending network analysis with social inclusions: a Chinese entrepreneur building social capital*, *Frontiers of Business Research in China*, vol. 5, no. 1, p. 121-143
- Piché, V., J. Renaud, et L. Gingras, 2002. «L'insertion socio-économique des nouveaux immigrants sur le marché du travail: une approche longitudinale», *Population*, vol. 57, n° 1, p. 63-90
- Portes, A., et R. Rumbaut, 1990. *Immigrant America: A Portrait*. Berkeley, University of California Press.
- Ray, B. et V. Preston, 2009. «Are Immigrants Socially Isolated? An Assessment of Neighbors and Neighboring Canadian Cities», *International Migration and Integration*, vol. 10, n° 3, p. 217-244.
- Reich, M., D. M. Gordon et R. C. Edwards, 1973. «Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation» in *Economics Department Faculty Publications*. Paper 3.
- Reichhold, S., 2010. «L'action communautaire au service de la population ou de l'État?», *Nos diverses cités – Immigration et diversité: au carrefour des cultures et au cœur du développement économique*, n° 7, p. 39-44.
- Reichhold, S. et A. Jacob, 2012. «Intégration des immigrants: un problème de ressources ou de finalités?» *Relations*, n° 757, p. 36-37.
- Rodgers, C., 2009 «Pas facile pour les immigrants!», *La Presse*, samedi 21 novembre, section Carrières/professions, p. 2.
- Ryan, L., R. Sales, M. Tilki et B. Siara, 2008. «Social Networks, Social Support and Social Capital: The Experiences of Recent Polish Migrants in London», *Sociology*, vol. 42, n° 4, p. 672-689.
- Secrétariat du Conseil du trésor. 2013-2014. *Budget de dépenses 2013-2014*. <http://www.tresor.gouv.qc.ca/budget-de-depenses/archives/budget-de-depenses-2013-2014/> [consulté le 16 octobre 2014].
- Secrétariat du Conseil du trésor. 2007-2008. *Budget de dépenses 2007-2008*. http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/budget_depenses/07-08/24-mai/Volume_II.pdf [consulté le 16 octobre 2014].
- Statistique Canada, Direction des études analytiques, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2003. *Enclaves et minorités visibles dans les quartiers et résultats sur le marché du travail des immigrants*, F. Hou et G. Picot, n° 11F0019MIF2003204 au catalogue. Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2006a. *Canada et ses villes mondiales: conditions socio-économique à Montréal, Toronto et Vancouver*, A. Heisz, n° 89-613-MWF au catalogue n° 10. Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2006b. *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions 2001-2017*, A. Bélanger et É. Caron Malenfant. Collaboration de L. Martel, Y. Carrière, C. Hicks et G. Rowe, n° 91-541-XIF au catalogue, Ottawa, Statistique Canada.

- TCRI. 2013. Document de travail \ Aperçu de l'évolution des revenus et dépenses globales du MICC en matière d'immigration, d'intégration, de francisation et de régionalisation selon les états financiers vérifiés du gouvernement du Québec et autres rapports gouvernementaux (Annexe)
- Turcotte, Y., 2010. «L'immigration au Québec: un apport direct à sa prospérité». *Nos diverses cités – Immigration et diversité: au carrefour des cultures et au cœur du développement économique*, n°7, p 15-19.
- White, D., 1994. «La gestion communautaire de l'exclusion», *Lien social et Politiques*, n°32, p 37–51.
- White, D. (dir.), J. Dufresne, P. Brum Schäppi et coll., 2008. *La mise en œuvre de la Politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire dans le champ Emploi*. Université de Montréal. CPDS.
- Wright, R., M. Ellis et V. Parks, 2010. «Immigrant Niches and the Intrametropolitan Spatial Division of Labour», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 36, n°7, p. 1033-1059.

ANNEXE 1

TCRI. 2013. Document de travail

Aperçu de l'évolution des revenus et dépenses globales du MICC en matière d'immigration, d'intégration, de francisation et de régionalisation selon les états financiers vérifiés du gouvernement du Québec et autres rapports gouvernementaux

Année financière	Niveaux d'immigration	Revenus du transfert ¹ fédéral pour l'intégration des nouveaux arrivants (dollars canadiens)	Dépenses totales du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles ² (ref. Secrétariat du Conseil du trésor 2007-2008, p. 110) (dollars canadiens)	Soutien financier global du MICC à l'action communautaire (inclus dans les dépenses totales) (dollars canadiens)
1998-1999	1998 : 26 509 pers.	101 452 000	102 000 000	10 138 755
1999-2000	1999 : 29 214 pers.	102 910 000	100 000 000	9 787 012
2000-2001	2000 : 32 502 pers.	104 140 000	102 000 000	9 382 358
2001-2002	2001 : 37 498 pers.	111 723 000	125 000 000	9 972 760
2002-2003	2002 : 37 618 pers.	135 734 000	129 000 000	9 292 187
2003-2004	2003 : 39 500 pers.	164 100 000	127 000 000	10 370 366
2004-2005	2004 : 44 226 pers.	156 430 000	120 000 000	10 948 000
2005-2006	2005 : 43 373 pers.	172 622 000	116 000 000	10 504 000
2006-2007	2006 : 44 686 pers.	199 570 000	125 000 000	11 945 802
2007-2008	2007 : 45 201 pers.	202 364 000	132 000 000	11 495 797
2008-2009	2008 : 45 264 pers.	218 500 000	158 075 000	14 288 334
2009-2010	2009 : 49 489 pers.	232 190 200	168 423 000	12 955 977
2010-2011	2010 : 53 982 pers.	258 400 000	175 200 000	18 201 402
2011-2012	2011 : 51 737 pers.	283 102 000	168 900 000	17 567 229
2012-2013	2012 : 55 036 pers.	284 501 000 ³	159 758 000	17 827 000

1. En vertu de l'Accord Canada-Québec (art. 25), le gouvernement du Québec est tenu, avec la compensation financière du fédéral :

1. *d'assurer l'accueil de tous les résidents permanents et de leur assurer un service de référence aux services compétents susceptibles de répondre à leurs besoins;*
2. *de conseiller les résidents permanents afin de faciliter et d'accélérer leur adaptation et leur intégration à la société québécoise;*
3. *d'aider les résidents permanents pour leur première installation sur le territoire québécois;*
4. *d'aider les résidents permanents à intégrer le marché du travail québécois;*
5. *de fournir aux résidents permanents les moyens d'apprendre la langue française et de connaître les principales caractéristiques de la société québécoise;*
6. *de fournir aux résidents permanents dans le besoin une assistance financière temporaire.*

2. Budget de dépenses du MICC : inclut également la mission « Immigration » (sélection et activités à l'étranger), l'administration centrale du MICC, les relations interculturelles et la lutte contre le racisme, non couvert par l'accord Canada-Québec.

Crédits accordés pour 2013-2014 : le secteur francisation représente pour 2013-2014 68 M \$ (dépenses 2012-2013 : 68,4 M \$) ; les dépenses prévues pour les mesures d'accueil et d'intégration, relations interculturelles et régionalisation sont de 44,1 M \$ (dépenses en 2012-2013 : 39,8 M \$) ; les crédits autorisés pour les dépenses rattachées à l'infrastructure de l'ensemble du MICC et des services administratifs centralisés représentent pour 2013-2014 : 29,2 M \$ (dépenses en 2012-2013 : 24,9 M \$). Source : Secrétariat du Conseil du trésor (2013-2014) et ministère des Finances et de l'Économie (2013).

3. Ministère des Finances et de l'Économie du Québec. 2013. *Comptes publics*. Gouvernement du Québec. http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Comptespublics/fr/CPTFR_vol2-2012-2013.pdf [consulté le 16 octobre 2014].